

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА,
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ
ТА СЛУЖБУ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ**

Матеріали
VII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 16 листопада 2018 року)

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

Харків 2018

УДК 349.2; 349.3; 35.08
ББК 67.405(4Укр)
А 43

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 23.07.2018 № 97

А 43 **Актуальні** проблеми трудового законодавства, за-
конодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. – 427 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, державних службовців та службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2; 349.3; 35.08
ББК 67.9405(4Укр)

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

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2018

Зміст

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО РЕКТОРА ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ДОКТОРА ЮРИДИЧНИХ НАУК,
ПРОФЕСОРА, ЗАСЛУЖЕНОГО ЮРИСТА УКРАЇНИ, ГЕНЕРАЛА ПОЛІЦІЇ
ТРЕТЬОГО РАНГУ В. В. СОКУРЕНКА..... 16

**НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА СВІТОВИЙ ДОСВІД
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Сокурєнко В. В.

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СЛУЖБОВОЇ
ДИСЦИПЛІНИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 18

Гусаров С. М.

ДО ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА 21

Дєнісенко А. П.

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТИВ АМЕРИКИ У
КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ..... 23

Іншин М. І.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ
СПОРІВ 28

Мельник К. Ю

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОЛЕКТИВНО-
ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНИХ
ДОГОВОРІВ..... 31

Пилипенко П. Д.

ДЕЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ
З ІНВАЛІДНІСТЮ..... 34

Прилипко С. М.

ДО ОКРЕМОГО ПИТАННЯ ТИМЧАСОВОГО ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД
ПОСАДИ СУДДІ..... 38

Чанишева Г. І.

НОРМАТИВНА ОСНОВА КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ
З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД 42

Швець Д. В.

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО
В УКРАЇНІ 45

Ярошенко О. М.

ІНСТИТУТ ГЛОБАЛЬНИХ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ
ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, МЕТА І ЗАДАЧІ 49

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Венедіктов В. С.

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕІНТЕГРАЦІЇ ОСІБ
ПОХИЛОГО ВІКУ У РИНОК ПРАЦІ 53

Вишновецька С. В.

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ
ПРЕКАРИЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ 57

Гетьманцева Н. Д.

СИСТЕМНІСТЬ ЯК ОСНОВНА ВЛАСТИВІСТЬ ПРИНЦИПІВ ПРАВА 60

Жернаков В. В.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ 64

Жигалкін І. П.

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАВОВОМУ
РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 69

Коваленко О. О.

ЧИ СПРИЯЄ ВСТАНОВЛЕННЮ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СКАСУВАННЯ
МОЗ ПЕРЕЛІКУ ВАЖКИХ РОБІТ ТА РОБІТ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І
НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ
ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК? 72

Колеснік Т. В.

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АДВОКАТІВ: ПРОБЛЕМНІ
ПИТАННЯ 76

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Лагутіна І. В.

ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ ПОСАДОВИМИ
ОСОБАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ 79

Лукаш С. С.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ АУТСОРСИНГУ ЯК ОДНІЄЇ З
НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ..... 82

Любчик О. А.

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ СПОСОБІВ СУДОВОГО
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ..... 86

Могілевський Л.В.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ 89

Подорожній Є. Ю.

ДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ПРИТЯГНЕННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ДО ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ 93

Пузирний В. Ф.

ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ 95

Синчук С.М.

КОНВЕНЦІЯ МОП № 102 «ПРО МІНІМАЛЬНІ НОРМИ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ЯК ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ
СТАНДАРТ ДЛЯ УКРАЇНИ 97

Цесарський Ф. А.

АКТУАЛЬНІ ФОРМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК
ЗА СУЧАСНИХ УМОВ 101

Шабанов Р. І.

ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ..... 103

Шумило М.М.

ТРУДОВИЙ + ЦИВІЛЬНИЙ = НЕПОНАЙМЕНОВАНИЙ
(НЕПОІМЕНОВАНИЙ) ДОГОВІР: ЯК ТЕОРЕТИЧНА КОНСТРУКЦІЯ
СТАЛА ПРАВОВИМ ВИСНОВКОМ ВЕРХОВНОГО СУДУ 106

Березовська Н.Л.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ
НЕПОВНОЛІТНЬОГО..... 110

Бобко В.Г.

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА РЕЛІГІЙНОЮ
ОЗНАКОЮ 114

Бориченко К. В.

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ПРАВО НА
СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» 117

Бригадир І. В.

ПРАЦЯ ЧЛЕНІВ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ЯК ОСОБЛИВА
ФОРМА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
В КОНТЕКСТІ СПЛАТИ ЄСВ 120

Бурак В. Я.

ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДІАТОРА ПРИ ВИРІШЕННІ
ТРУДОВИХ СПОРІВ 122

Бурнягіна Ю. М.

ЩОДО ПОНЯТТЯ І ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ЛОКАЛЬНОГО
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ 126

Василько І.В.

САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ 130

Веренкіотова О.В.

ОБМЕЖЕНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ 133

Ветухова І. А.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ
ДИСЦИПЛІНИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ 136

Гнатенко К. В.

ПРИНЦИП СОЛІДАРНОСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ 140

Ждан М.Д.

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В
УКРАЇНІ 143

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Киян В. Я.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТ ЗА ЧАС
ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ 145

Копайгора І. Д., Копайгора І. І.

ЗАСТОСУВАННЯ НОВИХ ФОРМ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 149

Корнева П. М.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИДАЧІ ТА ОПЛАТИ ЛИСТКА ТИМЧАСОВОЇ
НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ 152

Костюченко О.Є.

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО
ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ 155

Красюк Т. В.

ДИФЕРЕНЦІЮВАННЯ ПОНЯТЬ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА», «РІВЕНЬ
СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ», «СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА».. 158

Купіна Л. Ф.

ФАКТОРИ ТА ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ
ТРУДОВОГО ПРАВА 162

Лежнева Т.М., Черноп'ятов С.В.

ФУНКЦІЇ НОРМАТИВНИХ ЗАБОРОН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ
УКРАЇНИ 165

Леоненко Н.А.

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ КАК ОДНА ИЗ
ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА 168

Литвиненко В.М.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА
ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ 171

Максименко Н. О.

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН 175

Марчук М.І.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА 177

Мироненко В. П.

УМОВИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ГАРАНТІЯ ДОТРИМАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ..... 180

Москалевич Г. Н.

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМ
ДОГОВОРОМ 182

Назимко О.В.

КАТЕГОРІЯ «БЕЗРОБІТТЯ» У ДОКУМЕНТАХ ТА РІШЕННЯХ
МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ..... 186

Новіков Д. О.

ЧИ ПОТРІБЕН ТРУДОВОМУ ПРАВУ НЕНОРМОВАНИЙ
РОБОЧИЙ ЧАС? 189

Огієнко І.В.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ УКРАЇНИ..... 192

Погорелова О. С.

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА 194

Пузанова Т. А.

ВСТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ТА ЗАОХОЧЕННЯ
ЯК ВАЖЛИВИЙ ЛОКАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ АКТ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 198

Пузирна Н. С.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
ЩОДО ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ 200

Сахарук І. С.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК НАПРЯМ РЕАЛІЗАЦІЇ
КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 203

Середа О. Г.

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) ЯК МОЖЛИВІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ
ПРАЦІВНИКІВ ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ):
ДОСВІД США..... 206

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Сичова В.В.

ЗАБОРОНА ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ 209

Сільченко С.О.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ 212

Сіроха Д.І.

КОРПОРАТИВНІ НОРМИ У СИСТЕМІ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЕННЯ 215

Татарінов Р. В.

ДО ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ 220

Турута О. В., Чепела С. П.

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНКУРСНОГО ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 222

Чавикіна Т. І.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ 225

Чорноус О. В.

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 228

Яковлева Г. О.

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 232

Яковлев О. А.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ 236

Ярошенко А. С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЯК ГАРАНТІЇ ДЕРЖАВИ, ЩО НАДАЄТЬСЯ ПРАЦІВНИКУ 239

Голопич Т. П.

СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ 242

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Гусаров К. А.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ
ВЫНУЖДЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ 245

Дудін В. М.

ДОСВІД ХОРВАТІЇ ЯК ОРІЄНТИР ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ
ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ 247

Корнілова О. В.

СУБ'ЄКТИ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ 250

Подорожній А.Ю.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБТЯЖУЮЧИХ ТА ПОМ'ЯКШУЮЧИХ
ОБСТАВИН ВЧИНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ 253

Севастьяненко К. О.

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ 255

Хренова Т. Ю.

ЖИТЛОВА СУБСИДІЯ – НОВАЦІЇ СЬОГОДЕННЯ 258

Цимбала І. З.

ПРАВОВІ ОЗНАКИ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ 261

Юзько Т. М.

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА
ПРИ ПРИПИНЕННІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ 264

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА СЛУЖБА В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Божко В.М.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»
ЧЕРЕЗ ПРАВОВУ НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ЩОДО НЕОБХІДНОГО РІВНЯ
ВОЛОДІННЯ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ. 269

Бортник С. М.

КОНТРАКТ ЯК КЛЮЧОВА ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ 272

Клочко А. М.

МЕТОД ПРОЕКТІВ ЯК ОСВІТНЯ ТЕХНОЛОГІЯ ТА НАПРЯМОК
ДІЯЛЬНОСТІ В ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
УКРАЇНИ 275

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Братель С. Г.

ВИДИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ 279

Бурак М.В.

ЗАГРОЗИ СОЦІАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОСВІТИ УКРАЇНИ 282

Вавренюк С. А.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРИ РЕФОРМУВАННІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ..... 286

Валеев Р. Г., Герасимчук Ю. В.

АНАЛІЗ БАЗОВИХ ДЕФІНІЦІЙ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТАТУТУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ..... 289

Гіренко С.П.

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКА ЯК ЧИННИК КОНСТРУКТИВНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ 292

Гончарук В. В.

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У СУЧАСНИХ УМОВАХ 297

Євсюков О. П.

ДО ПИТАННЯ КОРУПЦІЇ ТА НЕОБХІДНОСТІ ЇЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ЯК ПОКАЗНИКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ 300

Завальний М. В.

ОБМЕЖЕННЯ ДОСТУПУ ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ЗВ'ЯЗКУ З ОБВИНУВАЛЬНИМ ВИРОКОМ СУДУ ТА СУДИМІСТЮ..... 302

Клименко А.Л.

ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ 305

Коваленко К.В.

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ 308

Котляренко О.П.

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ
ПРАВОПОРЯДКУ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ..... 311

Крижна В. В.

ДІЯЛЬНІСТЬ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ
В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ..... 314

Крук С. І.

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА ЯК ПРІОРИТЕТ ПРАВООХОРОННОЇ
ТА ІНШОЇ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 317

Панасюк О. Т.

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ЯК ВИКЛИК ПРАВУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 320

Пожарова О. В.

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА 324

Сапрун О.В., Сарафін В.Ф.

ДІЯЛЬНІСТЬ ДІЛЬНИЧНОГО ОФІЦЕРА ПОЛІЦІЇ ПО ОХОРОНІ
ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ
ГРОМАДІ..... 327

Солоненко О. М.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ..... 329

Таран О.С.

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ПРЕВЕНТИВНИХ
ЗАХОДІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД..... 333

Тіхонова М. А.

ЩОДО ОСНОВНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО: НАДАННЯ ЧИ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ НЕВІДКЛАДНОЇ ДОМЕДИЧНОЇ
І МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ 336

Щербань В. Д.

ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ..... 339

Баганець В.О.

ПЕРЕДУМОВИ ЗАРОДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ КООРДИНАЦІЙНОЇ РОЛІ ЯК ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ 343

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Біліченко В. В.

ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ МОЛОДІЖНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ 345

Вереїтін С. В.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТІВ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ 347

Гіденко Є. С.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ І МОЛДОВИ..... 350

Гладкий В. В.

НЕОДНОЗНАЧНІСТЬ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ 354

Негара Р.В.

СУБ'ЄКТ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА КЕРІВНИК ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ЗМІСТ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ 357

Полішко Н.Л.

ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ЖІНОК НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ 361

СТОРІНКА НАУКОВОГО КЕРІВНИКА

Бойко О. І., Штирхунова А. Д.

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ..... 364

Бурак М.В., Доброскок П. Ю.

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ 367

Вавженчук С. Я., Мидель А. М.

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВІДМЕЖУВАННЯ ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ, ЩО ВКАЗУЄ НА СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, ВІД ВІДКЛАДАЛЬНОЇ ЧИ СКАСУВАЛЬНОЇ ОБСТАВИНИ 370

Гіденко Є. С., Водоп'ян Д. В.

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ УКРАЇНИ ТА США 373

Іщенко М. І., Тютюнник Ю. М.

ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ФАХІВЦІВ І КЕРІВНИКІВ
ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБ 375

Іщенко М. І., Усик Д. Д.

ДЕРЖАВНА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА..... 377

Коваленко Л. П., Василенко Т. С.

МІЖНАРОДНЕ ПОЛІЦЕЙСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО
ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ 379

Коваленко Л. П., Горб Т. І.

ПОЛІЦЕЙСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕЯКИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН:
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ ТА ПРОБЛЕМАТИКА 383

Коваленко Л. П., Гроза В. А.

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ
ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОВС 386

Коваленко Л. П., Калантай Т. А.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА
ЩОДО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС..... 388

Коваленко Л. П., Лисенко А. А.

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ
АТЕСТАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ОВС УКРАЇНИ 391

Ліпінський В. В., Рубан А. В.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ З ПІДРОЗДІЛАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ
В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА..... 394

Ляшевська О. І., Давиденко А. В., Мазченко В. А.

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ
ВИМОГ І СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 397

Матчук С. В., Матчук В. Б.

ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНОЇ (ДЕРЖАВНОЇ) СЛУЖБИ ТА ПУБЛІЧНОГО
СЛУЖБОВЦЯ: ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ..... 399

Поливанюк В. Д., Балюра А. О.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СЛУЖБОВОГО СУМІСНИЦТВА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО .. 402

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу
та службу в правоохоронних органах

Поливанюк В. Д., Кравченко А. В.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОСАД ЗА
ПІДПОРЯДКОВАНІСТЮ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»..... 405

Помаза-Пономаренко А. Л., Медведєва Д. О.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ САМОЗАЙНЯТОСТІ У ЗАКОНОДАВСТВІ
УКРАЇНИ..... 407

Помаза-Пономаренко А. Л., Роміна А. А.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ
ВИКОРИСТАННЯ БІТКОЇНІВ В УКРАЇНІ 410

Резанов С. А., Найда В. О.

СЛУЖБОВЕ СУМІСНИЦТВО ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПРИЧИНИ
ПОРУШЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ..... 412

Смолярова М. Л., Шевченко-Карапиш А. О.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ 414

Хижняк Л. М., Псьота Т. В.

ЩОДО ПРОБЛЕМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ
ТА ШЛЯХІВ ЇХ ВИРІШЕННЯ..... 417

Шура Н. О., Родіонов В. Д.

КОНФЛІКТИ ТА СТРЕСИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ
ТА АДМІНІСТРУВАННІ..... 420

Шура Н. О., Субота А. В.

ВИБІР ОПТИМАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ
В УКРАЇНІ 422

Яценко О. А., Кішинський В. С., Світличний В. Б.

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ..... 423

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
ректора Харківського національного університету внутрішніх
справ, доктора юридичних наук, професора, заслуженого
юриста України, генерала поліції третього рангу
В. В. СОКУРЕНКА

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах». Конференція організована кафедрою трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ.

Нині суспільство очікує від державних інституцій ефективного виконання завдань із забезпечення та захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства та держави. Виконання цих завдань неможливе без чіткого правового регулювання відносин у сфері проходження державної служби і служби в правоохоронних органах, належного забезпечення службових і трудових прав відповідних службовців та їх соціального захисту.

Також на порядку денному стоїть проблема тривалої нової кодифікації трудового законодавства. Так, вже більше трьох років готується до другого читання у Верховній Раді України проект Трудового кодексу України. Прийняття даного документа сприятиме комплексному розумінню трудового законодавства та врегулює ті аспекти трудових і пов'язаних із ними відносин, які наразі не врегульовані чинним Кодексом законів про працю України.

Удосконалення правового регулювання та правозастосовної практики у зазначених сферах неможливе без участі провідних учених з різних галузей права, а також юристів-практиків. Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» замислювалася організаторами як майданчик для пошуку відповідних рішень.

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей більше 150 осіб, у тому числі 31 доктор наук та 70 кандидатів наук. Особливо слід подякувати за участь у конференції народному депутату України Анаголію Петровичу Денисенку, також знаним ученим: академікам НАПрН України Миколі Івановичу Іншину та Сергію Миколайовичу Прилипку,

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

член-кореспондентам НАПрН України Сергію Миколайовичу Гусарову, Галії Інсафівні Чанишевій та Олегу Миколайовичу Ярошенку.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з більш ніж 30-ти закладів вищої освіти, серед яких Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національний університет «Одеська юридична академія», Львівський національний університет імені Івана Франка, Національна академія внутрішніх справ, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Чернігівський національний технологічний університет, Донецький юридичний інститут МВС України. Також у конференції беруть участь державні службовці та службовці правоохоронних органів.

Щиро радий, що Харківський національний університет внутрішніх справ зміг об'єднати провідних фахівців навколо ідеї розвитку трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Бажаю всім учасникам цієї важливої наукової події нових творчих звершень та подальших успіхів у справах!

УДК 349.2: 351.74

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Сокурєнко В. В.,
*ректор Харківського національного університету
внутрішніх справ,
генерал поліції третього рангу,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
ORCID: 0000-0001-8923-5639*

Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 року № 580-VIII заклав фундамент створення нормативної бази функціонування нового правоохоронного органу держави – Національної поліції України. Аналіз положень цього нормативно-правового акта свідчить про те, що це комплексний законодавчий акт, який регламентує широке коло питань: від завдань і принципів діяльності поліції та організації її системи – до проходження служби поліцейськими.

Службова діяльність поліцейського має комплексний характер, а отже, потребує певної організації, підпорядкування поліцейських відповідним правилам поведінки, злагоженості та дисциплінованості учасників відносин у сфері проходження служби в поліції. Особливе місце в забезпеченні ефективної діяльності поліцейських колективів належить службовій дисципліні, оскільки саме вона спрямована на забезпечення сумлінного ставлення поліцейських до виконання своїх службових обов'язків та на створення необхідних умов для ефективної служби.

Необхідно відзначити, що Закон України «Про Національну поліцію» детально не регламентує питання службової дисципліни. У ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» лише передбачено, що підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом. Згідно з підпунктом 8 пункту 7 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про Національну поліцію» Кабінет Мініс-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

трів України в місячний строк повинен внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України¹.

7 жовтня 2018 року набув чинності Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII (далі – Закон). Таким чином, на розроблення, прийняття та набрання чинності такого важливого для поліції законодавчого акта знадобилося більше трьох років.

Закон складається з чотирьох розділів та двадцяти п'яти статей. Розділ I традиційно висвітлює загальні положення Закону, зокрема ст. 1 визначає поняття «служба дисципліна», під яким розуміється 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.

Розділ II Закону регламентує порядок заохочення поліцейських. Так, відповідно до ст. 6 Закону, до поліцейських можуть застосовуватися наступні види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) занесення на дошку пошани; 3) заохочення грошовою винагородою; 4) заохочення цінним подарунком; 5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України; 7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»; 11) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя».

Процедурний порядок застосування дисциплінарних стягнень регламентує розділ III, в статті 13 якого зазначено, що до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) пониження у спе-

¹ Про Національну поліцію: закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення 24.10.2018).

ціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції.

Розділ IV Закону містить лише одну статтю, присвячену обліку заохочень та дисциплінарних стягнень, застосовуваних до поліцейських.

Слід звернути увагу на те, що за структурою та змістом Закон є схожим на чинний сьогодні Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 року № 3460-IV. Разом з тим Законом встановлені й певні нововведення, зокрема щодо порядку проведення службових розслідувань. Так, відповідно до ст. 15 Закону, проведення службових розслідувань за фактом порушення поліцейською службовою дисципліни здійснюють дисциплінарні комісії, до складу яких можуть включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

Стаття 18 Закону закріплює право поліцейського на захист під час проведення службового розслідування. Зокрема, поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має, зокрема, право: подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають відношення до справи; подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; користуватися правничою допомогою; відмовитися від надання пояснень. Представником поліцейського може бути адвокат, повноваження якого підтверджені копією свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, ордером та копією договору із представником. Представник користується правами поліцейського, щодо якого проводиться службове розслідування, крім прав, реалізація яких здійснюється безпосередньо поліцейським і не може бути доручена представнику, а також користується правами з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами, з моменту надання дисциплінарній комісії підтверджених документів¹.

У цілому підтримуючи вищенаведені норми Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», висловимо певні застереження. Зокрема, мова йде про забезпечення

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n81> (дата звернення 24.10.2018).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нерозголошення персональних даних та іншої інформації членами дисциплінарних комісій з числа представників громадськості; також було б доцільно передбачити у Законі відповідальність члена дисциплінарної комісії за розголошення певних даних та інформації, яку він отримує у зв'язку з роботою в комісії.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Гусаров С. М.,

д-р юрид. наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України,

заслужений юрист України

ORCID: 0000-0002-8136-0694

З виникненням нових суспільних відносин, а також розвитком, зміною та припиненням існуючих виникає потреба у підтримці якісного стану нормативно-правових актів, тобто у постійному їх оновленні та удосконаленні. Поряд з оновленням та удосконаленням норм національного законодавства запорукою високої ефективності правового регулювання суспільних відносин є також і рівень узгодженості та упорядкованості норм права і нормативно-правових актів, що діють у державі. Останнє пов'язується з таким явищем, як систематизація законодавства. Процес систематизації характеризується наявністю різноманітних форм, основною серед яких є кодифікація, результатом якої є прийняття кодифікованих нормативно-правових актів.

Як відзначає В. С. Смородинський, кодифікаційні акти становлять той фундамент, на якому будується нове законодавство. Вони впорядковують нормативно-правовий масив, усувають наявні суперечності, уніфікують правовий категорійний апарат, забезпечують єдність термінологічно-мовного оформлення законодавчих актів. На відміну від результатів інших видів систематизації кодифікаційний акт не тільки впорядковує чинне законодавство, а й якісно його вдосконалює, методологічно «ушляхетнює»¹.

Становлення та розвиток державності незалежної України нерозривно пов'язані зі створенням нового законодавства, яке б відповідало міжнародним стандартам пріоритетності забезпечення прав і свобод людини. Відзначимо, що на момент набуття Укра-

¹ Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 321.

їною незалежності переважна більшість суспільних відносин регулювалася союзним законодавством. Сьогодні Україною вже зроблено багато кроків на шляху створення власної правової системи, однак донині ще залишаються чинними в правовому полі України нормативно-правові акти часів колишнього Радянського Союзу.

Так, основний трудовий закон сьогодення – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) – було прийнято ще 10 грудня 1971 р. Слід віддати належне національному законодавцю, який протягом терміну його дії на території незалежної України постійно вносив у нього зміни та доповнення. Разом з тим і сьогодні КЗпП України не включає норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів, та практично не регулює відносини зайнятості та працевлаштування. Окремі елементи трудових відносин регулюються КЗпП не у повному обсязі на відміну від спеціальних законів (наприклад, порядок укладення колективних договорів, угод більш детально врегульовано Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII). Крім зазначеного Закону, поряд з КЗпП діють закони України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Існування цих законів поряд з КЗпП не сприяють системному розумінню трудового законодавства і зменшують роль КЗпП у його системі.

Також слід звернути увагу на різницю окремих термінологічних конструкцій, які використовуються у КЗпП і вищезазначених законах, прийнятих за часів незалежності. Наприклад, КЗпП для позначення іншої поряд з працівником сторони трудових відносин оперує терміном «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа», а закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» використовують термін «роботодавець».

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Робота над розробленням та прийняттям нового кодифікованого трудового закону триває практично з моменту отримання Україною незалежності. Декілька проектів Трудового кодексу України навіть проходили перше читання у Верховній Раді України. Востаннє Верховна Рада України прийняла Трудовий кодекс України в першому читанні у 2015 р. За прийняття Трудового кодексу України у першому читанні тоді проголосували 258 народних депутатів при необхідних 226. Доповідачем виступила співавтор документа народний депутат Людмила Денісова, яка, зокрема, зазначила, що з пострадянських країн сьогодні лише Україна не прийняла нового трудового кодексу¹. Нині, вже у 2018 р., у Верховній Раді України знаходиться той же проект Трудового кодексу України № 1658, підготовлений до другого читання.

Структурно проект Трудового кодексу України складається з книг, глав та статей і є більшим за обсягом порівняно з КЗпП. Так, Проект налічує 385 статей, а діючий сьогодні Кодекс законів про працю України – 265 статей. Слід підтримати включення до Проекту норм, яких раніше не було у КЗпП, та осучасненого викладу існуючих. Разом з тим нинішня проблема, коли поряд з кодифікованим трудовим законом діють спеціальні закони, залишається. Зокрема, Проектом комплексно не регулюються відносини зайнятості та працевлаштування, відносини соціального діалогу, колективно-договірні відносини, відносини з вирішення колективних трудових спорів. Таким чином, вважаю, що проект Трудового кодексу України потребує відповідного доопрацювання та скорішого прийняття.

УДК 35.351/354

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ У КОНТЕКСТІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

*Денисенко А. П.,
Народний депутат України*

Враховуючи той факт, що США вважаються ефективною моделлю правової демократичної державності, необхідно дослідити особливості адміністративно-правового регулювання громадсько-

¹ Рада в першому читанні прийняла новий Трудовий кодекс [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://economics.unian.ua/finance/1174927-rada-v-pershomu-chitanni-priynyala-noviy-trudoviy-kodeks.html>.

го контролю у цій країні, роблячи наголос на сфері державного (публічного) управління¹.

По-перше, аналіз законодавства та судової практики США свідчить про іманентність громадського контролю у цій країні. Іншими словами, система влади США побудована таким чином, що кожен громадянин чи особа, яка проживає на території США чи поза її межами, наділена широкими повноваженнями та можливостями здійснення контролю за органами державної та муніципальної влади². Це досягається через реальне закріплення, пропагування та всебічне гарантування принципу прозорості щодо всіх аспектів діяльності публічної влади у США. Також варто зауважити, що терміном «державне управління» не прийнято оперувати у цій країні, тому більшого поширення набуло поняття «публічне управління», яке охоплює собою всю бюрократичну адміністративну систему США.

Що стосується поняття громадського контролю, то цей термін не є чітко визначеним в американській юриспруденції і часто асоціюється з поняттям публічного контролю (public control)³. Публічний контроль – це тип контролю, який здійснюється громадськістю (публічно). Крім того, публічне управління – це управління громадськими справами. Тому в американському розумінні публічний контроль (громадський контроль) і публічне управління (державне та муніципальне управління) є двома видами діяльності, які складають одне ціле. Необхідність публічного контролю логічно обумовлена у США, оскільки передбачає здійснення органами держави та муніципалітету певних діянь стосовно громадських справ – справ, які стосуються життя громади, – і тому громада має повне право контролювати процес та результат їх вчинення.

Принцип прозорості впливає, зокрема, із Конституції США та Закону США «Про свободу інформації» (Freedom of Information Act 1966)⁴. Зазначені вище законодавчі інструменти забезпечують американцям високий ступінь доступу до інформації про діяльність уряду США. Отже, вони є, у тому числі, передумовами для

¹ Frederickson, H. George, and John A. Rohr. *Ethics and public administration*. Routledge, 2015. P. 14.

² Khan, Haroon A. *An Introduction to Public Administration*. University Press of America, 2008, 218 p. P. 33.

³ Metzger, Gillian E. "Administrative Law, Public Administration, and the Administrative Conference of the United States." In *Public Administration, and the Administrative Conference of the United States* (September 2014). *George Washington Law Review*, Forthcoming.

⁴ 5 U.S. Code ch. 5, subch. II § 552, <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-80/pdf/STATUTE-80-Pg250.pdf>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

здійснення публічного (громадського) контролю з боку неорганізованої громадськості. У даному контексті також доцільно згадати про газету «Федеральний реєстр», яка випускається кожного робочого дня з метою надання можливості американцям ознайомлюватися із проектами регуляторних актів федеральних органів державної влади перед їх прийняттям. Так, згідно з американським законодавством, федеральні органи зобов'язані публікувати у цьому виданні повідомлення про основні політичні рішення, щодо яких будь-яка особа має право висловлювати зауваження і пропозиції.

Як правило, громадські зауваження подаються у письмовій формі, через засоби електронної пошти чи особисто на відкритому засіданні. Також варто відзначити, що у кожному повідомленні, яке публікується у газеті «Федеральний реєстр», читачі отримують інструкції щодо того, як вони можуть подавати свої коментарі та зауваження. Термін подачі таких зауважень часто становить від 30 до 90 днів. При цьому законодавство Сполучених Штатів Америки суворо забороняє відповідальним федеральним органам ігнорувати будь-яку критику чи пропозиції¹. Це означає, що в остаточній версії регуляторного акта відповідальними органами федерального управління повинні бути враховані зауваження та коментарі, отримані від читачів «Федерального реєстру».

Іншим характерним інструментом публічного (громадського) контролю у сфері публічного управління США є формування та діяльність консультативно-дорадчих органів та інших громадських рад². До речі, ефективне функціонування таких рад також спостерігається в інших країнах англосаксонської правової сім'ї, зокрема у Великобританії. Що ж стосується США, то доречно зауважити, що в цій країні консультативно-дорадчі та інші громадські ради утворюються на підставі спеціальних ухвал, наказів і декретів державних органів місцевого та федерального рівнів. Деякі ради формуються за змішаним принципом: частина членів ради призначається відповідним органом державної влади, а частина – обирається населенням. У більшості штатів США поширеною є практика, коли будь-який бажаний має право висунути свою кандидатуру для участі в громадських радах.

¹ Thomas, John Clayton. "Public Participations in Public Decisions." (2012).

² Newland, Chester A. "the federal executive institute of the united states of america: amid ePochal chanGes & on-GoinG Public administration challenGes." INTERNATIONAL JOURNAL OF CIVIL SERVICE REFORM & PRACTICE (2014) P. 154.

Підсумовуючи аналіз американського досвіду адміністративно-правового забезпечення організації громадського контролю у сфері публічного управління, слід зауважити, що цей досвід має як слабкі, так і сильні сторони у плані його рецепції в Україні¹. Так, дорадча демократія, яка базується на принципі прозорості, є ефективним важелем впливу громадськості на органи публічного управління. Проте найвища ефективність дорадчої демократії досягається лише тоді, коли органи публічного управління не залишаються осторонь процесів дорадчої демократії, а беруть активну участь у дослідженні потреб та очікувань населення, оскільки ці потреби і очікування змінюються з часом. Тому органи публічної влади повинні постійно накопичувати й аналізувати статистику, брати участь у дискусіях з населенням, структурувати свої ідеї і моніторити настрої у суспільстві. Звідси випливає, що реформування громадського контролю в Україні ставиться під удар за відсутності політичної волі керівництва органів публічної влади до проведення систематичного та ґрунтовного дослідження масових інтересів, потреб, очікувань та побажань населення відповідних адміністративно-територіальних одиниць України.

Проте американський досвід здійснення громадського контролю у сфері державного (публічного) управління міг би суттєво допомогти демократизувати та легітимізувати механізм прийняття управлінських рішень в Україні. Особливо це стосується рецепції та реальної імплементації принципу прозорості, який би дозволив населенню України не лише отримувати повну та достовірну інформацію про діяльність органів публічної влади загалом та Кабінету Міністрів України і міністерств зокрема, але й реально впливати на прийняття ними управлінських рішень через їхнє зобов'язання розглядати та втілювати в життя пропозиції, зауваження та критику з боку громадянського суспільства.

Також досить цікавим підвидом громадського контролю в США, який можна запозичити в рамках реформування адміністративно-правових засад організації громадського контролю в Україні, є цивільний контроль у сфері оборони та армії (*civilian control of the military*)². Що стосується цього виду громадського контролю, то слід звернути увагу на той факт, що врегулювання відносин між

¹ Kettl, Donald F. *The transformation of governance: Public administration for the twenty-first century*. JHU Press, 2015. P. 26.

² Snider, Don M., and Miranda A. Carlton-Carew, eds. *US Civil-military Relations: In Crisis Or Transition?*. Vol. 27. CSIS, 1995. P. 134.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

цивільною та військовою сферами завжди було пріоритетним завданням для законотворців США, оскільки неефективність такого регулювання тягне за собою загрозу для функціонування громадянського суспільства. У Сполучених Штатах Америки сучасна система цивільно-військових правовідносин була започаткована після другої світової війни та війни у Кореї 1953 року. Ця система передбачає чіткий розподіл повноважень між громадянським та військовим суспільством і базується на принципі невтручання армії у діяльність громадянського суспільства. Як інструмент гарантування такого невтручання, законодавство США передбачає існування цивільного контролю за діяльністю армії, військового командування та чиновників, що працюють у сфері оборони.

Американська версія цивільного контролю за військовими складається з кількох взаємопов'язаних елементів, які можуть бути запроваджені в Україні.

По-перше, повинна існувати поліцейська організація як виключно цивільна організація. В Україні цей елемент цивільного контролю за військовими можна запровадити шляхом створення муніципальної поліції та департаменту шерифа, а також національної поліції як основного механізму збройної правоохоронної діяльності. По-друге, повинні бути прийняті закони про зброю, на підставі яких населення України змогло б легально володіти летальною зброєю. В американській системі цивільного контролю за військовими дозвіл цивільним на володіння зброєю являє собою необхідний елемент балансу влади, який дозволяє втілити контроль цивільними особами за діяльністю військових, що унеможливує здійснення узурпації державної влади останніми, дозволяє цивільним захищати свої права та протистояти узурпації.

Основні шляхи запозичення американського досвіду в Україні наступні: 1) дозволити громадським радам приймати рішення щодо розподілу та використання коштів місцевих бюджетів; 2) демілітаризувати поліцейську організацію; 3) прийняти закони про зброю, на підставі яких населення України змогло б легально володіти летальною зброєю.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ СПОРІВ

*Іншин М. І.,
завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор,
академік НАПрН України
ORCID: 0000-0002-2868-581x*

Службово-трудові спори – це конфлікт інтересів державного службовця як працівника та державного органу, в якому він обіймає посаду, та роботодавця в особі державного органу з приводу порушень умов здійснення службово-трудової діяльності.

Виникненню трудового спору зажди передувє виникнення трудового правопорушення. Сутність правопорушення полягає у недотриманні (порушенні) встановлених правил, обов'язків, вимог, які визначені нормативно-правовими актами, інструкціями, положеннями тощо. Порушення можуть відбуватися як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Проте ми говоримо про вирішення спорів як спосіб захисту трудових прав працівників.

Аналіз Закону України «Про державну службу» показав, що державні службовці мають наступні випадки захисту своїх трудових прав: з приводу накладення дисциплінарного стягнення; необґрунтованого звільнення з посади державної служби; у випадку, коли висновок щодо оцінювання його службової діяльності містить негативну оцінку; з приводу зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри¹.

Вбачається, що перелік підстав звернення державних службовців за захистом своїх порушених прав дуже звужено, адже перелік трудових прав значно більший – це й питання прийняття на роботу, питання оплати, відпусток, заохочень, відряджень тощо. Цей перелік також можна доповнити виконанням державними службовцями своїх службових обов'язків, наприклад виконання рішень державних органів, наказів (розпоряджень), доручень керівників, які можуть носити необґрунтований, протиправний ха-

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

рактер. Крім того, нерідко бувають випадки, коли керівники, зловживаючи своїми посадовими повноваженнями й використовуючи свій службовий авторитет, доручають підлеглим виконання завдань не службового характеру, а особистого. Також підставою виникнення конфліктів на державній службі є непрофесійність керівників. Знов таки, як свідчить практика й особливо дійсність, дуже часто на керівні посади призначають «протеже», залишаючи поза увагою їх професіоналізм. Як правило, непрофесійність тягне за собою некомпетентність, яка негативно впливає на здійснення керівниками своїх організаційно-розпорядчих функцій. Не слід також забувати про випадки дискримінації як при прийнятті на роботу, так і в процесі проходження служби, зокрема по відношенню до жінок і інвалідів. Важливою підставою є переслідування особи, у разі виявлення фактів порушення нею законів, перевищення повноважень, а також фактів здійснення корупційних правопорушень.

Аналіз судової практики розгляду даної категорії справ судами Вінницького апеляційного адміністративного округу показав, що основними причинами, які сприяють виникненню спорів у зазначеній категорії справ, є рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень при прийнятті особи на державну службу, притягненні особи до відповідальності, переведенні на іншу посаду або звільненні з посади особи, яка проходить публічну службу, виплаті грошової допомоги, передбаченої статтею 37 Закону України «Про державну службу», зарахуванні часу вимушеного прогулу до стажу проходження публічної служби, стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягненні грошової компенсації за неотримане речове майно тощо¹.

Щодо органів, які уповноваженні вирішувати службово-трудова спори, слід сказати наступне. Умовно органи можна поділити за суб'єктом вирішення на: 1) керівників державної служби; 2) центральний орган виконавчої влади; 3) суди.

Законом України «Про державну службу» встановлено, що у разі порушення наданих цим Законом прав або виникнення перешкод у реалізації таких прав державний службовець може подати

¹ Узагальнення практики розгляду адміністративними судами впродовж 2012-2013 років справ зі спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [Електронний ресурс] офіційний веб-сайт Вінницького апеляційного адміністративного суду. С. 3-4. Режим доступу: www.vaas.gov.ua/files/jurisprudence/.../1668_12_13_13.doc.

керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації¹.

Скарга про порушення прав, яка подається безпосередньо керівнику органу, повинна бути подана з дотриманням певного строку – протягом місяця з дня, коли державний службовець дізнався або повинен був дізнатися про це. Також державному службовцю надається право вимагати від керівника утворити комісію, яка буде проводити перевірку викладених у скарзі фактів. У разі утворення комісії письмова відповідь чи рішення керівника державної служби має ґрунтуватися виключно на висновку комісії.

Право державного службовця на вирішення спору комісією, безперечно, є позитивним моментом, оскільки безпосереднє одностороннє вирішення спірного питання керівником органом викликає ряд протиріч. Раніше ми вже звертали увагу на те, що не завжди керівники здатні вирішувати спірні питання обґрунтовано й неупереджено.

Комісія утворюється у складі не менше трьох осіб. До складу комісії включаються в однаковій кількості: 1) представники керівника державної служби, визначені ним із числа державних службовців цього державного органу; 2) представники державного службовця, визначені ним із числа державних службовців цього державного органу; 3) представники виборного органу первинної профспілкової організації з числа державних службовців, делеговані рішенням цього органу, а в разі відсутності профспілкової організації – представники державних службовців, обрані на загальних зборах (конференції) державних службовців державного органу². Отже, при вирішенні спірного питання Комісією діє принцип змагальності сторін. Це значно розширює перелік правових засобів захисту своїх прав державними службовцями, оскільки у заявника скарги є можливість доказування обґрунтованості заявлених ним підстав порушення його прав.

Відповідь на скаргу або висновок комісії повинні бути надані державному службовцю протягом 20 календарних днів з дня подання скарги.

У випадку порушення прав державного службовця з боку керівника державної служби чи державним службовцем вищого органу або у випадку, коли ці особи створюють перешкоди в реалізації прав державного службовця, він може подати скаргу безпосередньо до центрального органу виконавчої влади, що забезпе-

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

² Там само.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

чує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби¹.

Центральний орган проводить службове розслідування відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування². Службове розслідування проводить спеціально визначена комісія, склад якої визначається за рішенням центрального органу виконавчої влади. Важливим моментом є те, що члени комісії несуть персональну відповідальність за повноту, всебічність і об'єктивність висновків службового розслідування та нерозголошення інформації, що стосується цього розслідування. Така норма є гарантією захисту порушених прав. За результатами проведеного розслідування складається акт, у якому визначається не тільки результат розслідування, а й всі обставини справи.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

*Мельник К. Ю.,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID: 0000-0002-8960-0234*

Особливе значення у справі правового регулювання трудових відносин мають колективні договори. Вони дозволяють враховувати інтереси працівника та роботодавця, специфіку виробництва, фінансово-економічний стан роботодавця тощо. З одного боку, колективні договори виявляють гнучкість у встановленні умов праці, а з іншого – спонукають роботодавця дотримуватися трудового законодавства та враховувати вимоги працівників.

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

² Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950 // *Офіційний вісник України*. 2000. № 24. Ст. 1004.

Сьогодні основними законодавчими актами України, які встановлюють вимоги до сторін, змісту, сфери і порядку укладення та зміни колективного договору, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та Закон України «Про колективні договори і угоди». Так, КЗпП містить окрему главу, присвячену питанням колективного договору (гл. II «Колективний договір»), яка налічує 11 статей. Слід відзначити, що КЗпП доволі повно врегульовує питання сторін, сфери укладення, змісту колективного договору, дублюючи таким чином відповідні норми Закону України «Про колективні договори і угоди». Разом з тим регулювання порядку укладення та зміни колективного договору КЗпП не здійснює, а відсилає до Закону України «Про колективні договори і угоди».

На мій погляд, вищезазначена ситуація у правовому регулюванні такого важливого питання, як колективний договір, породжує проблему подвійного законодавства, ускладнює пошук та користування нормативним матеріалом, не сприяє комплексному розумінню проблематики колективного договору та послабляє значення КЗпП у системі трудового законодавства.

У проєкті Трудового кодексу України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р. (далі – Проєкт), досліджуваному питанню присвячена одна стаття. Так, відповідно до ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди» Проєкту, порядок розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначається законом.

Таким чином, майбутній Трудовий кодекс України взагалі відстороняється від регулювання колективно-договірних відносин. Це означає, що у випадку прийняття Трудового кодексу України у зазначеній редакції сьогоднішня ситуація, коли поряд з КЗпП діють рівнозначні за юридичною силою нормативно-правові акти (закони), які регулюють певні відносини, які ним не врегульовані, залишиться і в майбутньому. Вважаю, що такий Трудовий кодекс України не буде повною мірою виступати основним трудовим законом та відповідати своїй назві.

Необхідно також звернути увагу на окремі проблемні питання змісту певних колективних договорів. Нагадаю, що вимоги до змісту колективного договору передбачені ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забез-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

печення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, 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 (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 працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

14 серпня 2018 р. було схвалено конференцією працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України Колективний договір між Міністерством внутрішніх справ України та первинною профспілковою організацією апарату Міністерства внутрішніх справ України на 2018 – 2021 роки (далі – Колективний договір). Структура Колективного договору складається із 8 розділів: I. Загальні положення; II. Зобов'язання Сторін у сфері трудової діяльності; III. Зобов'язання Сторін у сфері трудових відносин; IV. Зобов'язання Сторін у сфері оплати праці; V. Зобов'язання Сторін у сфері охорони праці та здоров'я; VI. Зобов'язання Сторін із збереження та розвитку соціальної сфери; VII. Гарантії прав профспілкових органів і працівників; VIII. Заключні положення.

Попередній аналіз назв розділів свідчить про те, що в Колективному договорі закріплюються лише обов'язки його сторін. Такий же висновок випливає і з детального вивчення змісту розділів. Крім цього, незрозумілим є принцип виділення тих чи інших розділів Колективного договору. Так, з огляду на спорідненість категорій «трудова діяльність» та «трудові відносини» зміст розділів II та III має перекликатися. І дійсно, в розділі II Колективного договору обов'язок роботодавця дотримуватися вимог законодавства в частині забезпечення в апараті МВС безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування установлених умов оплати праці, сприяти усуненню виявлених недоліків; прийняття, звільнення та переведення на іншу посаду (роботу) працівників апарату МВС торкається трудових відносин.

У свою чергу, питання оплати праці і охорони праці та здоров'я, яким присвячено розділи IV та V Колективного договору, є елементами трудових відносин, яким присвячено, виходячи з назви, розділ III Колективного договору.

Взагалі ж аналіз змісту розділу III «Зобов'язання Сторін у сфері трудових відносин» Колективного договору свідчить про те, що його присвячено виключно питанням робочого часу та часу відпочинку. Нагадаю, що трудові відносини включають у себе наступні питання: робочий час, час відпочинку, оплата праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці. З огляду на вищезазначене розділ III Колективного договору доцільно назвати «Зобов'язання Сторін у сфері робочого часу та часу відпочинку».

Одним з елементів змісту колективного договору, виходячи з норм трудового законодавства, повинно бути положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Досліджуваний колективний договір таких положень не містить. Вважаю, що питання рівності прав та недопущення дискримінації є надважливими і їм повинно завжди знаходитися місце у нормативних документах правової держави.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

*Пилипенко П. Д.,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, професор*

Особи з інвалідністю були та залишаються однією з найбільш вразливих суспільних груп населення в усьому світі. Ця категорія громадян потребує особливого соціального захисту, у тому числі і у сфері реалізації права на працю. Адже саме суспільно корисна праця відіграє важливу роль у подоланні наслідків інвалідності, сприяє реабілітації та забезпечує активну участь осіб з інвалідністю у суспільному житті.

Загалом вітчизняне законодавство досить ґрунтовно забезпечує регулювання відносин сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, основні напрямки державної політики України у сфері сприяння зайнятості цієї категорії осіб визначені законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Україні» від 21.03.1991 року № 875-XII, «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 06.10.2005 року № 2961-IV та «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI.

Закон України «Про зайнятість населення» з-поміж інших заходів сприяння зайнятості передбачає сприяння зайнятості осіб з інвалідністю та включає їх до категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування. Зокрема, роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування, та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції строком не менше ніж на два роки, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений¹.

Щоправда, фактичні витрати на суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу у розмірі 50 відсотків будуть компенсовані роботодавцю, якщо він здійснить виплату заробітної плати цій особі в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, що станом на 1 січня 2018 року становило 11 169 грн., враховуючи розмір мінімальної заробітної плати, визначений Законом України «Про Державний бюджет України на 2018 рік»².

А тому, навіть попри законодавчі преференції щодо компенсації єдиного соціального внеску, роботодавцю не вигідно працевлаштовувати на нове робоче місце осіб з інвалідністю чи інших осіб, на яких поширюються додаткові гарантії. Підтвердженням цього є статистична інформація Державної служби зайнятості України, відповідно до якої на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного соціального внеску протягом січня – вересня 2018 року працевлаштовано лише 242 безро-

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI//База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

² Про Державний бюджет України на 2018 рік: Закон України від 07.12.2017 №2246-VIII// База даних «Законодавство України» / ВР України. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>.

бітні особи з інвалідністю, що на десять осіб менше ніж за аналогічний період 2016 року¹.

Тобто статистика показує, що з кожним збільшенням розміру мінімальної заробітної плати кількість осіб з інвалідністю, працевлаштованих на нове робоче місце за умовами компенсації роботодавцю фактичних витрат на суму нарахованого єдиного внеску за відповідну особу, буде тільки зменшуватися. І логіка тут очевидна.

Тому цілком закономірно – щоб виправити ситуацію, необхідно змінити правила ч. 3 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» та вилучити вимогу про здійснення виплати заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати, за умови її збереження протягом наступних 12 календарних місяців. Тут можуть застосовуватися загальні вимоги, за якими заробітна плата повинна виплачуватися особам, на яких поширюються додаткові гарантії у сприянні працевлаштування, в розмірі, не меншому ніж розмір мінімальної заробітної плати на поточний період.

Що стосується інших заходів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, які передбачені Законом України «Про зайнятість населення», то тут на особливу увагу заслуговує так зване квотування робочих місць. Суть цього спеціального заходу полягає у встановленні роботодавцями певної кількості робочих місць, на які він зобов'язується працевлаштувати осіб з інвалідністю.

Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» передбачено, що для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форми власності і господарювання встановлюється норматив робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків від загальної кількості працюючих, а якщо на підприємстві, в організації, в установі працівників від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця².

З урахуванням встановленої квоти для прийняття на роботу осіб з інвалідністю підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для їх працевлаштування, у тому числі

¹ Аналітична та статистична інформація Державної служби зайнятості «Надання послуг особам з інвалідністю у січні-вересні 2018 року» [Електронний ресурс]. Режим доступу:

https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/invalidy_zapyska_09.doc.

² Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII// База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

й спеціальні робочі місця, а також створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, та надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю. Крім цього, роботодавці зобов'язані передавати дані до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю про їх зайнятість та працевлаштування у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Загалом квотування як засіб сприяння зайнятості осіб з інвалідністю є доволі простим та привабливим для роботодавців. Однак у цій системі квотування існує один істотний недолік – держава фактично самоусувається від вирішення питань сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, перекладаючи цей обов'язок на роботодавців.

І, як показують міжнародні дослідження політики зайнятості осіб з інвалідністю, що були проведені у вісімнадцяти промислово розвинених країнах ще у 2000 році, не було виявлено жодних прикладів, де б системи квот досягли своїх цілей¹.

Тому вкрай важливо, щоб вітчизняний законодавець поряд із системою квот намагався б також посилювати антидискримінаційні заходи у сфері сприяння зайнятості осіб з інвалідністю, які ґрунтуються, передусім, на рівності прав і якнайкраще сприяють незалежності та самовизначенню осіб з інвалідністю. На відміну від системи квот такий варіант вирішення проблем дозволяє деяким працівникам з важкими формами інвалідності отримати роботу.

Антидискримінаційні заходи фактично відновлюють статус осіб з інвалідністю як рівноправних учасників суспільства, а також дозволяють уникнути їх маргіналізації. Крім того, законодавчі акти про боротьбу з дискримінацією мають стримуючий ефект та запобігають дискримінації осіб з інвалідністю в багатьох сферах зайнятості, а також дозволяють уникати різного роду дискримінаційних переживань під час укладення трудового договору і просування по службі та звільнення з роботи.

Як неважко зауважити, навіть з огляду на такий короткий аналіз деяких нормативних актів, які стосуються реалізації права на працю осіб з інвалідністю, провідна роль у формуванні умов для залучення їх до сфери зайнятості належить державі. А тому соціальна політика держави тут повинна базуватися на засадах гарантування максимальних можливостей забезпечення цієї категорії осіб доступу до суспільно корисної праці.

¹ Promotion of the Employment of Persons with Disabilities Law (Japan, Law № 123 of July 25, 1960)/International Labour Organization. URL:<http://www.ilo.org/dvn/natlex/docs/WEBTEXT/27786/64847/E60JPN01.htm#C01>.

УДК 349.2

ДО ОКРЕМОГО ПИТАННЯ ТИМЧАСОВОГО ВІДСТОРОНЕННЯ ВІД ПОСАДИ СУДДІ

*Прилипко С. М.,
член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України,
д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ORCID: 0000-0003-2178-6244*

Законодавством України передбачається спеціальний порядок відсторонення від посади судді. Трудовий обов'язок судді – розгляд судових справ – конкретизується у кожному окремому випадку. Завершення розгляду певної справи і прийняття відповідного рішення по ній не означає припинення трудових відносин, тому що цим не вичерпується зміст виконання трудової функції судді. Визначення функції відбувається у загальному вигляді і конкретизується на практиці застосуванням до певних суб'єктів, об'єктів тощо. Статтею 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що під час здійснення правосуддя судді зобов'язані дотримуватися Конституції та законів України, забезпечувати повний, всебічний та об'єктивний розгляд судових справ з дотриманням встановлених законом строків¹.

Статус судді відноситься до спеціального статусу особи і визначає особливості правового становища особи у зв'язку із займаною посадою і відповідною службовою діяльністю від імені держави. Поряд із загальними особливостями трудової правосуб'єктності трудова правосуб'єктність судді має свої особливості, обумовлені специфікою правового статусу цієї категорії осіб, що виходять, насамперед, із його дуальності. Здійснюючи діяльність від імені держави на виконання завдань і функцій держави, суддя є працівником певного органу держави; поєднання загального статусу особи, статусу державного службовця, посадової особи, працівника вимагає з'ясування меж дії кожного, їх взаємного впливу в аспекті особливостей реалізації певних прав та обов'язків, встановлення додаткових вимог, пільг, привілеїв, обмежень чи заборон.

Статтею 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено загальні засади забезпечення реалізації принципу не-

¹ Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 року / Верховна Рада України // *Офіційний вісник України*. 2016. № 56. Ст. 1935.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

доторканності суддів¹. Зокрема, встановлюється, що «суддя, затриманий за підозрою у вчиненні діяння, за яке встановлена кримінальна чи адміністративна відповідальність, повинен бути негайно звільнений після з'ясування його особи». Принцип недоторканності судді полягає у встановленні заборони доставлення судді примусово до будь-якого органу чи установи, крім суду.

Частиною 4 статті 39 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що суддя може бути відсторонений від посади у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України або його заступника в порядку, встановленому законом. Рішення про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя ухвалюється Вищою радою правосуддя².

Відповідно до Закону України «Про Вищу раду правосуддя»³ суддю може бути тимчасово відсторонено від здійснення правосуддя за рішенням Вищої ради правосуддя:

- 1) у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності;
- 2) при проведенні кваліфікаційного оцінювання;
- 3) в порядку застосування дисциплінарного стягнення.

З дня ухвалення Дисциплінарною палатою рішення про застосування дисциплінарного стягнення у виді подання про звільнення судді з посади суддя вважається тимчасово відстороненим від здійснення правосуддя без ухвалення Вищою радою правосуддя окремого рішення. Тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя з інших підстав не допускається.

Відповідно до ст. 63 Закону України «Про Вищу раду правосуддя»⁴ тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності здійснюється Вищою радою правосуддя на строк не більше двох місяців на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора або його заступника, а стосовно судді Вищого антикорупційного суду на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора (виконувача обов'язків Генерального прокурора). На стадії судового провадження строк відсторонення встановлюється до набрання законної сили вироком суду або закриття кримінального провадження.

¹ Там само.

² Там само.

³ Про Вищу раду правосуддя: Закон України № 1798-VIII від 21 грудня 2016 року / Верховна Рада України // *Офіційний вісник України*. 2017. № 4. Ст. 180.

⁴ Там само.

Генеральний прокурор або його заступник можуть уповноважити прокурора на вручення судді, крім судді Вищого антикорупційного суду, копії клопотання про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності та матеріалів, що обґрунтовують клопотання, а також на представлення відповідного клопотання під час розгляду на засіданні Вищої ради правосуддя.

Суддя відстороняється від здійснення правосуддя з дня ухвалення Вищою радою правосуддя рішення про його тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя на строк, зазначений у рішенні, який не може становити більше двох місяців. На стадії судового провадження строк відсторонення встановлюється до набрання законної сили вироком суду або закриття кримінального провадження.

Окремо варто звернути увагу на тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя при проведенні кваліфікаційного оцінювання. Тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя при проведенні кваліфікаційного оцінювання здійснюється Вищою радою правосуддя за поданням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Внесене Вищою кваліфікаційною комісією суддів України подання підлягає невідкладному розгляду Вищою радою правосуддя, але не пізніше семи календарних днів з дня надходження.

Розгляд подання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України здійснюється Вищою радою правосуддя без виклику судді. У разі необхідності Вища рада правосуддя може викликати суддю для надання пояснень.

За результатами розгляду подання Вища рада правосуддя ухвалює рішення, копія якого не пізніше семи днів направляється Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, судді, стосовно якого ухвалено таке рішення, до суду, в якому суддя обіймає посаду. Суддя тимчасово відстороняється від здійснення правосуддя з дня ухвалення Вищою радою правосуддя рішення про тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя.

Про завершення кваліфікаційного оцінювання судді, стосовно якого ухвалено рішення про тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України повідомляє Вищу раду правосуддя не пізніше трьох днів з дня ухвалення відповідного рішення.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя припиняється з дня ухвалення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України рішення про підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді або з дня звільнення судді з посади внаслідок непідтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді – без ухвалення Вищою радою правосуддя окремого рішення про припинення тимчасового відсторонення судді від здійснення правосуддя.

Стаття 90 проекту Трудового кодексу України передбачає правило, згідно з яким, якщо працівника, відстороненого від роботи, не було звільнено з роботи відповідно до закону, він має право бути допущеним до роботи після того, як відпадуть підстави, з якими пов'язувалося відсторонення від роботи¹. Як бачимо, у цьому випадку встановлений певний виняток з правила – при відпаданні підстав відсторонення працівник допускається до роботи. Винятком є лише випадок, коли обставини, з якими пов'язувалося відсторонення працівника від роботи, стають причиною звільнення працівника за відповідною підставою. Вбачається, що обставини, з якими пов'язувалося відсторонення працівника від роботи, можуть бути причиною не тільки звільнення, але й переведення на іншу роботу. При цьому слід відзначити, що такі звільнення й переведення на іншу роботу не є правовим наслідком відсторонення від роботи. Вони є наслідком тих обставин, що стали підставою для відсторонення працівника від роботи. Це ж стосується й накладення роботодавцем на працівника дисциплінарних стягнень у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони тощо, оскільки само собою відсторонення від роботи не є заходом дисциплінарного стягнення відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України².

¹ Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України : Постанова Верховної Ради України від 5 листопада 2015 року № 760-VIII. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/760-19>.

² Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року / Верховна Рада УРСР 11 Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Додаток.

УДК 349.2

НОРМАТИВНА ОСНОВА КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД

Чанишева Г. І.,
*декан соціально-правового факультету
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України*

Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з іншого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та/або
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників¹.

Статтею 5 Конвенції МОП № 154 передбачені заходи щодо сприяння колективним переговорам, які відповідають національним умовам і спрямовані на те, щоб:

- а) колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією;
- б) колективні переговори поступово поширювалися на всі питання, визначені в пунктах а), б) і с) статті 2 цієї Конвенції;
- с) заохочувалося розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників;
- д) проведення колективних переговорів не перешкоджала відсутність правил, що їх регулюють, чи неповна або невідповідна суть цих правил;
- е) органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам.

У ст. 1 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам передбачається, що вона поширюється на всі галузі

¹ Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999.* Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1181.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

економічної діяльності. Національне законодавство, правила або практика можуть визначати, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, поширюються на збройні сили та поліцію. Щодо державної служби національне законодавство, правила або національна практика можуть встановлювати особливі способи застосування цієї Конвенції.

Відповідно до п. 4 Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року¹ колективні переговори можуть проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівні. У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями.

Про процедуру ведення колективних переговорів також йдеться у Рекомендації МОП № 91 щодо колективних договорів². Передбачено, що шляхом погодження або через законодавство залежно від умов країни, повинні встановлюватися системи, які відповідають місцевим умовам, для опрацювання, укладення, перегляду та поновлення колективних договорів чи для надання сприяння сторонам у опрацюванні, укладенні, перегляді та поновленні колективних договорів.

Організація, функціонування та коло ведення цих систем повинні визначатися угодами між сторонами-учасниками або законодавством кожної країни, відповідно до того, які способи відповідають умовам, наявним у даній країні.

У чинному законодавстві України колективні переговори з укладення колективних договорів і угод закріплені як одна з форм здійснення соціального діалогу в ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Законодавець пов'язує колективні переговори тільки з укладенням колективних договорів і угод, хоча це не відповідає повною мірою міжнародним трудовим стандартам. У широкому розумінні колективні переговори мають розглядатися не тільки як процес, що веде до укладення колективних договорів, угод, але й як процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав і обов'язків працівників, не передбачених в колектив-

¹ Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1184.*

² Рекомендація МОП №91 щодо колективних договорів 1951 року. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том I. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 545-546.*

ному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві.

Порядок ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод закріплений ст. 14 КЗпП України, ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Статтею 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлений порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних переговорів. У зазначених актах не визначається поняття, предмет та принципи колективних переговорів, а норми про порядок їх ведення є неповними, що не відповідає вимогам Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам. Зміст ст. ст. 10, 11 Закону України «Про колективні договори і угоди» є занадто стислим і не розкриває правової природи і сутності колективних переговорів. Існують розбіжності між нормами Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та Закону України «Про колективні договори і угоди» стосовно закріплення сторін колективних переговорів.

Протягом 2011 – 2012 років в Україні, за сприяння Міжнародної організації праці, реалізовувався проект технічного співробітництва «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні». За результатами роботи Проекту було узгоджено рекомендації щодо вдосконалення законодавчої бази та практики ведення колективних переговорів в Україні. Зверталася увага на затулювання колективних переговорів, невідповідність змісту значної кількості положень Генеральної та територіальної угод предмету колективних переговорів, встановленого ратифікованою Україною Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам. Міністерством соціальної політики України був розроблений проект Закону України «Про колективні договори і колективні угоди». Однак до цього часу новий Закон так і не прийнято.

У проекті Трудового кодексу України взагалі відсутні норми про колективні переговори. Не можна погодитися з позицією розробників проекту ТК України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 року, щодо включення до Книги шостої «Колективні трудові відносини» тільки однієї ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди», в якій закріплена бланкетна норма про те, що порядок розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

На відміну від КЗпП України у трудових кодексах багатьох зарубіжних країн міститься окрема глава з відповідною назвою, нормами якої докладно регулюється ведення колективних переговорів. До Трудового кодексу Азербайджанської Республіки включено окрему четверту главу «Колективні переговори» (ст. ст. 25 – 27). Главу IV «Колективні переговори» включено до Трудового кодексу Республіки Молдова. Окремі глави також містяться у Трудовому кодексі Киргизької Республіки (глава 5 «Органи соціального партнерства. Колективні переговори»), Трудовому кодексі Республіки Білорусь (глава 34 «Колективні переговори»). У трудових кодексах інших зарубіжних країн в окремій статті (статтях) досить докладно закріплено процедуру ведення колективних переговорів (наприклад, ст. 48 Трудового кодексу Литовської Республіки, ст. ст. 149, 150 Трудового кодексу Республіки Казахстан).

УДК 349.2

СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ

*Швець Д. В.,
перший проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. пед. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-1999-9956*

Національна поліція як новий правоохоронний орган України, на який покладені завдання з надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги, має бути укомплектована високопрофесійним, вмотивованим персоналом, здатним на високому рівні виконувати повноваження, що покладені на поліцію чинним законодавством України.

Разом з цим слід відзначити, що для ефективного виконання вищезазначених завдань та реалізації поліцейським його повноважень важливе значення має належне стимулювання професійної діяльності поліцейського.

Стимул, відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови, – це те, що викликає зацікавленість у здійсненні чого-небудь; спонукальна причина до здійснення чогось; подразник, який викликає реакцію¹. У правовідносинах, які існують у державі, повинні застосовуватися правові стимули, тобто ті, які закріплені в нормах права. За допомогою норм права держава встановлює правила поведінки для всіх учасників суспільних відносин, заохочує правомірні дії осіб, спрямовуючи їх у необхідному для суспільства і держави напрямку. Отже, надаючи певним стимулюючим заходам значення правових, держава встановлює певний правовий режим їх застосування, визначає відповідні гарантії, коло уповноважених суб'єктів, керуючись власними інтересами та інтересами учасників відповідних правових відносин.

Необхідно звернути увагу на те, що поряд із правовими стимулами можна вести мову про існування відповідних неправових стимулів. Зокрема, виходячи з національного трудового законодавства, неправовим стимулом трудової діяльності є штрафи, оскільки жоден національний законодавчий акт не закріплює цього заходу дисциплінарного впливу на працівника. А отже, державні органи та громадські організації, які покликані здійснювати нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, повинні відслідковувати та притягати до відповідальності роботодавців, які їх застосовують. Як свідчить практика, сьогодні ще існують непоодинокі випадки застосування штрафних санкцій до працівників у недержавному секторі економіки.

Повертаючись до правових стимулів, наведемо їх визначення та класифікацію, що склалися у науковій літературі із зазначеної тематики. І. Луценко відзначає, що правове стимулювання – це тривалий процес правового впливу правових стимулів на потреби та інтереси особи, що спрямований на активізацію її правомірної поведінки².

Традиційно, правові стимули поділяють на позитивні та негативні. Зокрема, О. Чумаченко у своїх роботах указує, що у практиці стимулювання застосовуються заохочення та покарання, відповідно позитивні та негативні стимули. Позитивні стимули базуються на прагненні до поліпшення задоволення потреб. Їх характерною ознакою є спонукальний вплив щодо досягнення кращих результатів виробничої діяльності. Дієвість позитивних стимулів

¹ Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К. Ірпінь: Перун, 2002. С. 1195.

² Луценко І. Правове стимулювання як процес реалізації правових стимулів. *Вибори та демократія*. 2008. № 4. С. 52.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

залежить від дотримання базових принципів стимулювання. Негативне стимулювання є видом впливу на суб'єкт стимулювання, що базується на його прагненні уникнути погіршення задоволення потреб та реалізується в різних формах відповідальності: економічній, адміністративній, моральній. Негативні стимули відносять до заходів, які сприяють посиленню дієвості системи стимулювання за допомогою примусового впливу в основному на тих працівників, які не виконують належним чином свої трудові обов'язки¹.

Позитивним стимулом у діяльності Національної поліції України, передусім, слід вважати преміювання поліцейських. Як відзначається у юридичній літературі, премія – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними роботодавцем. Усі питання щодо преміювання працівників вирішуються на кожному конкретному підприємстві самостійно, шляхом розроблення положення про преміювання. Зазначений документ є складовою частиною діючої системи оплати праці на підприємстві й переважно затверджується як додаток до колективного договору².

Преміювання поліцейських здійснюється відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання». Відповідно до п. 12 зазначеного документа керівники органів поліції мають право преміювати поліцейських відповідно до особливостей проходження служби та особистого внеску поліцейського в загальні результати служби з урахуванням специфіки і особливостей виконання покладених на нього завдань та у межах асигнувань, затверджених на грошове забезпечення для утримання Національної поліції. Розміри премії встановлюються за рішенням керівників органів поліції відповідно до затверджених ними положень про преміювання та наявного фонду грошового забезпечення. Виплата премій поліцейським здійснюється за наказами керівників органів поліції. У випадку допущення поліцейськими

¹ Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.02.03. Д.: Донецька нац. ун-т, 2004. С. 150–151.

² Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Х.: Діса плюс, 2014. С. 292–293.

проступків, які впливають на розмір премії, до наказу вносяться відповідні зміни та проводиться перерахунок премії в наступному місяці. Накази про преміювання поліцейських видаються до 25 числа кожного місяця на підставі списків, розроблених начальниками структурних підрозділів органу поліції, погоджених з фінансовим підрозділом у частині розміру фонду преміювання.

Отже, преміювання поліцейських залежить значною мірою від волі його керівника. Вищезазначене також свідчить про те, що премія в поліції розглядається, з одного боку, як заохочення, а з іншого – як додатковий засіб дисциплінарних стягнень, коли за певні недоліки в роботі знімається або зменшується преміювання.

Крім преміювання, позитивне стимулювання поліцейських здійснюється за допомогою заохочень. Так, до поліцейських можуть застосовуватися такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) занесення на дошку пошани; 3) заохочення грошовою винагородою; 4) заохочення цінним подарунком; 5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п'яти діб; 6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України; 7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»; 11) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя»¹.

Негативне стимулювання поліцейських здійснюється за допомогою застосування дисциплінарних стягнень. До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції².

Підсумовуючи вищенаведене відзначимо, що в механізмі управління органами та підрозділами Національної поліції більш доцільним є застосування позитивних стимулів, адже в сучасних

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#n81> (дата звернення 24.10.2018).

² Там само.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

умовах новий правоохоронний орган – Національна поліція України – повинен комплектуватися висококваліфікованими, ініціативними, патріотичними фахівцями, ефективну діяльність яких, в умовах невеликого грошового забезпечення, необхідно відповідним чином заохочувати. Виходячи із значення премій у сучасній структурі грошового забезпечення поліцейського та з метою зменшення суб'єктивізму при визначенні її розміру в положеннях про преміювання необхідно передбачити чіткий перелік показників преміювання та визначення, у разі можливості, його розміру.

УДК 349.2

ІНСТИТУТ ГЛОБАЛЬНИХ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, МЕТА І ЗАДАЧІ

*Ярошенко О. М.,
завідувач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ORCID: 0000-0001-9022-4726*

Глобальна доповідь Міжнародної організації праці (надалі – ГД МОП) – це щорічна доповідь, що подавалася Генеральним директором Міжнародного бюро праці на сесіях Міжнародної конференції праці впродовж 2000 – 2009 років і присвячувалась розкриттю одного з основоположних принципів і прав у світі праці.

Засади опрацювання та подання ГД визначено у Декларації основних принципів та прав у світі праці (1998). У ній підкреслюється, що принципи і права у світі праці втілено та розвинуто у формі конкретних прав та обов'язків у так званих «фундаментальних конвенціях» (це Конвенції МОП № 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 і 182).

До принципів, що стосуються основних прав, і які є предметом цих конвенцій, віднесено: а) свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; д) недопущення дискримінації в області праці та занять.

ГД відносилися до одного з найважливіших механізмів реалізації даної Декларації. Мета таких доповідей полягала в тому, щоб надавати динамічну повну картину по кожній із категорій основних принципів та прав, що склалася протягом попередніх 4-х років, та слугувати основою для оцінки ефективності наданої Ор-

ганізацією підтримки, а також для визначення пріоритетів на наступний період у формі планування заходів з технічної співпраці, що мають на меті, зокрема, мобілізувати внутрішні та зовнішні ресурси, необхідні для їх виконання.

ГД готувалася Генеральним директором на підставі офіційної інформації чи інформації, зібраної та перевіреної відповідно до встановлених процедур. Вона мала подаватися щорічно й по черзі охоплювати одну з чотирьох категорій основних принципів та прав.

Зміст обговорення глобальної доповіді також щорічно аналізувався на листопадовій сесії Адміністративної ради. Це, у свою чергу, сприяло вдосконаленню діяльності в окресленій сфері соціально-трудоких відносин та якісному оновленню змісту наступних глобальних доповідей у рамках чотирирічного циклу.

Упродовж 2000 – 2003 рр. було подано доповіді першого чотирирічного циклу, упродовж 2004 – 2007 рр. – другого чотирирічного циклу, і в 2009 р. було подано останню таку доповідь.

Кожна ГД охоплює широкий спектр питань, що стосуються однієї з категорій основоположних принципів і прав у сфері праці. До них відносяться розширене тлумачення базових термінів і понять, оцінювання масштабів поширення певного спектру соціально-трудоких відносин, характеристика особливостей його розповсюдження в різних регіонах та окремих країнах, а також основні пропозиції щодо вдосконалення трудових норм та міжнародних стандартів в окреслених сферах правового регулювання.

Для прикладу можна навести зміст ГД «У майбутньому немає місця дитячій праці» (2002), яка стала третьою доповіддю, що була подана відповідно до механізму реалізації Декларації МОП про основні принципи і права у сфері праці. Основною ідеєю ГД (2002) є те, що дитяча праця перешкоджає освіті та розвитку дітей, а також позбавляє їх засобів до існування в майбутньому. У ній систематизовано всі прояви та наслідки дитячої праці, а також запропоновано механізм викорінення чи принаймні применшення масштабів цього явища.

Важливу частку ГД (2002) становить тлумачення деяких вікових категорій дітей, що можуть допускатися до участі у трудовому процесі. Вказується, зокрема, що дитячою працею охоплюються не всі види робіт, що виконуються дітьми у віці до 18 років (адже багато дітей і в ранньому віці в різних національних умовах виконують роботу, яка повною мірою узгоджується з отриманням ними освіти, їх повноцінним фізичним та розумовим розвитком). У цілому ж мінімальний вік прийняття на роботу не може бути нижчим віку, передбаченого для обов'язкового відвідування школи, і

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

не може бути нижчим за 15 років (проте не всі країни мають тяжіти до встановлення рівня 16 років). Спеціально обумовлюються і випадки зняття окремих вікових обмежень для країн, що розвиваються (це, зокрема, стосується дозволів на працю 14-річних дітей, а також допустимості легкої праці, що не заважає відвідуванню дитиною школи, з 12 років).

На окрему увагу заслуговує питання щодо відношення національних урядів, інших національних структур та зацікавлених осіб до проблеми викорінення найгірших форм дитячої праці. Першочергово це стосується реалізації програми МОП/ІПЕК, а також опрацювання та ефективності державної політики в зазначеній сфері соціально-трудових відносин (зокрема, проблеми приховування негативної статистики щодо використання дитячої праці та реакції на такі негаразди з боку тристоронніх учасників).

Відповідно до основних положень ГД (2002) механізм подолання найгірших форм дитячої праці включає сукупність наступних заходів: міжнародна підтримка забезпечення прав дитини; повноцінна реалізація програми МОП/ІПЕК; цілісний підхід до вдосконалення інформаційної та моніторингової політики, зокрема шляхом виконання Програми статистичної інформації та моніторингу дитячої праці (як складової програми МОП/ІПЕК); узгодження виконання зазначених програм з іншими програмами, що виконуються в рамках МОП (першочергово, Програми боротьби з ВІЧ/СНІД, а також Програми сприяння рівності чоловіків і жінок); вдосконалення міжнародного технічного співробітництва в рамках МОП; регіональне співробітництво; сприяння прийняттю, вдосконаленню та реалізації національних програм з проблем викорінення найгірших форм дитячої праці; повноцінна участь учасників тристороннього діалогу; вдосконалення освітньої політики, зокрема щодо неухильного дотримання вимоги обов'язкової безкоштовної початкової освіти; вдосконалення діяльності базових соціальних служб; залучення до боротьби з негативними проявами дитячої праці широких кіл громадськості та НУО; приділення належної уваги сімейним цінностям та соціально-трудоному навчанню в сім'ї; посилення контролю за захистом дітей від сексуальної експлуатації та відповідальності за «секс-туризм».

У Декларації МОП «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» (2008) наводиться дещо інший механізм реалізації принципів і прав у світі праці. На порядок денний ставиться завдання щодо необхідності застосування глобального й комплексного підходів, які мають відповідати Програмі гідної праці та чотирьом стратегічним завданням МОП. У Механізмі реа-

лізації Декларації, який наводиться в окремому Додатку, передбачається необхідність удосконалення зв'язків між Організацією та державами-членами, чому має сприяти належне функціонування основних структурних підрозділів МОП: МКП, АР та МБП.

Відтак загострилося питання щодо гармонійного поєднання механізмів реалізації міжнародних трудових стандартів, які містилися в обох останніх документах МОП програмного значення: Деклараціях 1998 р. та 2008 р. При цьому враховувалися як зміни в соціально-трудовах відносинах, що були спричинені процесами глобалізації та наслідками глобальної економічної кризи, так і деякі недоліки виокремлення на сесіях МОП якоїсь однієї проблеми.

Завершувала цикл глобальних доповідей доповідь «Ціна примусу», яка була подана на 98-й сесії МКП у 2009 р. У ній міститься детальний та водночас всеохоплюючий аналіз проявів примусової праці в різних країнах та регіонах світу. На цій основі подається широкий спектр пропозицій для боротьби з примусовою працею та торгівлею людьми, який має назву «План глобальних дій проти примусової праці». Він охоплює збір даних та проведення досліджень, підвищення ступеня загальної інформованості, вдосконалення процесу правозастосування та відповідних заходів у сфері забезпечення справедливості у сфері праці, укріплення співробітництва працівників та роботодавців у боротьбі з примусовою працею та торгівлею людьми.

У 2010 р. на 99-й сесії МКП було прийнято рішення про об'єднання механізмів реалізації Декларацій 1998 р. та 2008 р. Відтак ГД, які щорічно подавалися за однією з чотирьох категорій основоположних принципів і прав у світі праці, було замінено єдиною доповіддю, яка мала готуватися для періодичного обговорення таких принципів і прав.

УДК: 349.2:331.1:582.4

**СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕІНТЕГРАЦІЇ ОСІБ
ПОХИЛОГО ВІКУ У РИНОК ПРАЦІ****Венедіктов В. С.,***проректор з наукової роботи**Харківського економіко-правового університету,**д-р юрид. наук, професор,**заслужений юрист України**ORCID: 0000-0003-0481-0724*

Збільшення тривалості життя населення вже протягом декількох десятиліть супроводжується зниженням зайнятості осіб старших вікових груп, що, у свою чергу, потребує додаткових витрат як з державного бюджету, так і з Пенсійного фонду для їх належного матеріального забезпечення. Хоча треба зазначити, що більшість з такого контингенту осіб ще спроможна активно працювати та передавати свій життєвий та професійний досвід молодому поколінню. Але сьогодні однією з проблем на шляху забезпечення зайнятості осіб похилого віку є проблема, пов'язана з неоднозначним ставленням оточуючих, зокрема роботодавців, до осіб похилого віку, тобто процес систематичної стереотипізації і дискримінації людей через їх старість. Акцент на відтворення реабілітаційного потенціалу людей, їх реінтеграцію у ринок праці дозволив би реального впливати на вирішення існуючих економічних проблем держави та підвищувати якість життя людей похилого віку в суспільстві.

Спираючись на аналіз наукової літератури можна констатувати, що серед наукових досліджень превалюють питання організації соціально-педагогічної підтримки людей похилого віку, соціальної роботи з ними, якості їх життя, прикладом можуть бути наукові праці В. В. Бочарова, О. С. Власюка, Н. О. Єрмак, М. О. Житинської, О. М. Лібанової, А. М. Лушнікової, Т. К. Матрусової, В. Г. Тукумцева, О. А. Усачової тощо. Фундаментальних наукових досліджень стосовно зайнятості та працевлаштування осіб похилого віку в Україні ще не було, незважаючи на те що відповідна нормативна база для цього існує.

Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед лю-

диною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави¹.

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства важливою проблемою є забезпечення економічного благополуччя осіб похилого віку та створення для них відповідних умов для реалізації їх творчого та трудового потенціалу. Вже сьогодні частка осіб у віці 60 років і старше, а також пільгового пенсійного віку перетнула рубіж 25 % всього населення країни, що, в свою чергу, призводить до збільшення обсягів споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення. За даними ООН, у Європі до 2050 року третина населення досягне віку старше 60 років, при цьому у Великобританії, Німеччині, Франції, Італії й Іспанії кожному десятому жителю буде більше 80 років². Глобальний процес старіння населення обумовлений, передусім, зниженням народжуваності, а також збільшенням тривалості життя, яке пов'язане з успіхами медицини і зростаючою валеологічною культурою самих осіб старшого покоління, прогресивною соціальною політикою держав, що передбачає підвищення фінансування соціальних програм в інтересах людей похилого віку.

Таким чином, слід констатувати, що сьогодні практично усі держави стикаються з проблемою старіння трудових ресурсів, яка з року в рік буде загострюватися. У цих умовах більш повне використання трудового потенціалу літньої частини населення є одним з найбільш реальних шляхів виходу зі становища, що склалося. Розуміючи це, уряди країн змушені по-новому формувати сучасну соціально-економічну політику, застосовуючи механізми подовження трудового життя людини та збільшення частки осіб похилого віку в економіці країни.

Важливим інструментом реінтеграції осіб похилого віку у ринок праці в країнах Європейського Союзу служать програми перепідготовки і навчання протягом усього життя. Інші країни світу також не стоять осторонь проблем, пов'язаних зі старінням населення. Особливо необхідно відзначити Японію – країну, яку населяє народ, що є сьогодні найстарішим на Землі. Згідно з прогнозами Інституту проблем населення Міністерства соціального забезпечення Японії очікується, що частка осіб у віці 65 років і старше

¹ Конституція України // *Відомості Верховної Ради України*. 1986. № 30. Ст. 141.

² Кухтевич Т. Н. Постарение населения Земли как социокультурная проблема // *Вестник Московского университета*. Серия 18. Социология и политология. 2006. № 3. С. 3.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

до 2020 р. перевищити 25%¹, але ці особи традиційно виявляють велику зацікавленість у продовженні активного трудового життя. Тому одним із найголовніших напрямів трудової політики Японії у відношенні осіб старшого віку стає розвиток форм зайнятості цього контингенту з урахуванням їх вікових особливостей і можливостей. Серед форм зайнятості велика увага приділяється неповній та тимчасовій зайнятості, самозайнятості, зайнятості на легких видах робіт, розподілу робочих місць між декількома працівниками, а також волонтерська діяльність, благодійна, для підтримки соціальних контактів, відновлення здоров'я тощо². Водночас в Україні не сформувалась сучасна державна соціальна політика, яка б виражала відповідне ставлення до людей похилого віку як до численної соціально-демографічної групи населення, здатної ще активно впливати на соціально-економічний розвиток. Життєдіяльності людей похилого віку в українському суспільстві за сучасних складних умов притаманні певні особливості. Так, достатньо впевнено можемо говорити про низький рівень матеріального забезпечення людини похилого віку, яка з виходом на пенсію практично втрачає можливість повноцінного продовження трудової діяльності. Поряд з цим відбувається взаємовіддалення людини похилого віку та її соціального середовища, що може призвести до виникнення проблем самотності та ізоляції. Часто у старості загострюються хронічні хвороби, що, у свою чергу, ускладнює життя, викликає незадоволеність ним.

А задоволеність життям, якість та успішність пристосування до нього в старості залежить від багатьох факторів і безпосередньо від того, які умови створені для того, щоб становище людей похилого віку в нашому суспільстві значно покращилось, щоб літня людина почувала себе необхідною для держави та суспільства.

Взагалі ж в Україні особами похилого віку, відповідно до ст. 10 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», визнаються особи, які досягли пенсійного віку, а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більш як пів-

¹ Atsushi, Seike. The Employment of Older People in Japan and Policies to Promote It. Special Nopic // *Japan Labor Bulletin*. 1994. Vol. 33. No. 12. December 1.

² Матрусова Т. Н. Трудовая политика государства в отношении лиц старших возрастов в Японии // *Трудовое право*. 2003. № 11. с. 63.

тора року¹. Такі особи мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці.

Умови договорів про працю (контрактів, угод) з громадянами похилого віку, включаючи також і їх працю в період проживання в установах соціального забезпечення, не можуть погіршувати становище або обмежувати їх права, передбачені Законом України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»² і законодавством про працю. Такі умови є недійсними.

Підприємства, установи і організації зобов'язані постійно поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку. Робоче місце громадянина похилого віку має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню його здоров'я і працездатності. Але на практиці ми спостерігаємо дещо іншу картину, яка пов'язана з небажанням роботодавців використовувати трудовий потенціал осіб похилого віку, про що яскраво свідчать оголошення про працевлаштування.

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

Надалі на загальнодержавному рівні необхідно розробити та затвердити комплексні програми забезпечення трудової зайнятості осіб старших вікових груп, які б передбачали не лише основні напрямки політики держави щодо додаткового захисту цих ка-

¹ Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» // *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1994, № 4, ст. 18.

² Там само.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

тегорій працівників, але й переваги для роботодавців, що сприяють працевлаштуванню останніх¹.

Треба зазначити, що сьогодні в Україні необхідність використання трудового потенціалу літніх людей особливо зростає. Це пов'язане, в першу чергу, з тим, що скорочується контингент населення працездатного віку та наявна нечисленність поколінь, які починають трудову кар'єру, порівняно з численністю поколінь, які виходять на пенсію. По-друге, люди старшого віку мають низку вагомих переваг: кваліфікація, практичні навички, досвід, зрілість, що становить цінний та продуктивний ресурс економічного зростання країни, який на цей час ще ефективно не використовується.

Тому підвищення економічної активності людей похилого віку повинно стати найперспективнішим напрямом діяльності держави та знайти своє відповідне відображення в проекті Трудового кодексу України.

УДК 349.2 (043.2)

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ПРЕКАРИЗАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

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

Однією із сучасних тенденцій розвитку трудового права в умовах глобалізації є тенденція реформування правового регулювання зайнятості населення. Трансформація інституту зайнятості пов'язана з появою і поширенням нестандартних (атипових, нетрадиційних, нестабільних) форм зайнятості. До таких форм, насамперед, відносять: зайнятість в умовах неповного робочого часу або неповну зайнятість; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову, непостійну зайнятість, в тому числі позикову працю; вторинну зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на підставі договорів цивільно-правового характеру; нефор-

¹ Бобко В. Г. Деякі питання вдосконалення правового захисту осіб похилого віку при прийнятті на роботу в умовах реформування законодавства про працю // *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ* (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) : за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 140.

мальну зайнятість, в тому числі самозайнятість; незареєстровану зайнятість у формальному секторі. Межі між різними формами нестандартної зайнятості розмиті і рухомі¹.

Розвиток нестандартних форм зайнятості привів до широкого поширення у світовому масштабі явища, що отримало назву «прекаріат». Однією з найважливіших проблем сучасного трудового законодавства є адекватне реагування на зміну типів зайнятості, поширення її нетипових форм, прекарізацію ринку праці.

Прекарізація (від англ. precarious і лат. precarium – ризикований, нестабільний, ненадійний, вразливий) – це тенденція розвитку соціально-трудових відносин сучасного суспільства, що передбачає перехід від класичних трудових договорів до таких форм найму робочої сили, за яких все більша кількість людей змушена самостійно застосовувати свою здатність до праці в умовах нестабільності і відсутності гарантій зайнятості, що збільшує їх економічну і соціальну вразливість, сприяє втраті професійної ідентичності і сходженню в нижчі прошарки суспільства. Тобто це процес формування нестабільного (нестійкого) різновиду атипової зайнятості і відповідних їй соціально-трудових відносин з негативною оцінкою працівниками їх очікуваних наслідків. Під прекарізацією розуміють деформацію, кризу трудових відносин, що виражається у виникненні численних груп працівників, постійно зайнятих тимчасовою, негарантованою працею, що пов'язано з вразливістю, ненадійністю соціального становища цієї категорії населення.

Введення в науковий обіг понять «precariouswork» (нестабільна робота), «precariousemployment», що перекладається як «небезпечна, сумнівна, ненадійна зайнятість», потребує відповідних відгуків законодавця, адже відсутність законодавчо закріплених гарантій, обов'язків роботодавців перед працівниками сприяє поширенню негативних наслідків цього соціально-економічного явища. Тому перед державою постає завдання належного оперативного забезпечення використання нових форм зайнятості і вироблення загальних нормативних підходів до їх регулювання.

На питання про те, чи є будь-яка нестандартна (атипова) зайнятість проявом прекарізації, немає однозначної відповіді. Про прекарізацію зайнятості говорять, коли трудові відносини не забезпечують встановлений стандарт гідного рівня доходів і соціального захисту, можливість планувати майбутнє. У цьому випадку під визначення прекарізації підпадає така зайнятість, за якої від-

¹ Колот А. М. Трансформація інститута зайнятості як составляюча глобальних змін у соціально-трудова сфера: феномен прекарізації // *Рынок труда и занятости населения*. 2014. № 2. С. 3-6.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

сутня стабільність (позикова праця, строкова зайнятість), виплачується низька зарплата (низькооплачувана праця); не забезпечуються засоби до існування (незначна зайнятість); встановлюється низький рівень соціального забезпечення.

Розробки у сфері інформаційних технологій у поєднанні з автоматизацією, комп'ютеризацією і роботизацією зумовлюють безпрецедентні технічні й соціально-економічні зміни, наслідком яких є трансформація зайнятості.

Проблемою сучасного ринку праці стає цифровізація зайнятості, яка зумовлює не лише появу і розширення нових професій, а й зникнення окремих професій і сфер зайнятості. Так, за даними, наведеними в доповіді на Всесвітньому економічному форумі «TheFutureofJobs», автоматизація у багатьох галузях приведе до появи 2 млн нових робочих місць, які зможуть зайняти розробники унікального програмного забезпечення, інженери й аналітики, але скоротить 7 млн місць, зайнятих нині спеціалістами із середньою кваліфікацією, яких замінять роботи¹.

Зважаючи на вказані проблеми, актуальним є забезпечення ефективної організації професійної освіти. Адже основною тенденцією на ринках праці у найближчий час прогнозують колосальне зростання рівня безробіття серед працівників з низькою і середньою кваліфікацією. Так, за даними МОП, до 2019 року в світі буде більше 212 млн безробітних, що на 11 млн більше, ніж у 2016 році².

В сучасних ринкових умовах тільки отримання хорошої фундаментальної освіти не є запорукою успішної кар'єри, як це було в радянський період. Значну роль відіграють якості працівника, що дозволяють йому реагувати на зміни у розвитку суспільства, продовжувати постійно розвиватись, підвищувати кваліфікацію і навіть проходити професійну перепідготовку у випадку необхідності відповідності змінам умов економіки і, як наслідок, попиту на ринку праці. Поступово відходять у минуле вузька спеціалізація і вузький професіоналізм; відроджується універсалізація через підвищення кваліфікації, постійне навчання і суміщення функцій і операцій.

Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудоких відносин. Гнучка зайнятість, формування електронної самозайнятості характеризують сучасний ринок праці, на якому інтелектуальна праця визнається основною.

¹ Гидирим А. Талант на платформе: как цифровые технологии изменят рынок труда: <http://www.rbc.ru/opinions/business/21/06/2016/576934269a79479aab95fdc9?from=newsfeed>.

² A Labor Market That Works Executive summary. McKinsey Global Institute (MGI). June 20, 2015.

Перевагами, які надає зайнятість в інформаційній економіці, є свобода переміщень і свобода вибору місця трудової діяльності, оптимальне поєднання роботи, особистого і сімейного життя.

У сучасному світі зростає роль інтерактивних платформ, за допомогою яких реалізується онлайн-зайнятість. До найбільш затребуваних цифрових інструментів онлайн-зайнятості належать Uber, LYFT, TaskRabbit, UpWork и AmazonMechanicalTurk. Дані, що генеруються цими платформами, стають важливими для розуміння специфіки трудової зайнятості в рамках цифрової економіки¹. Загалом зарубіжний досвід свідчить про стрімке і широке поширення цифрових інструментів, інтерактивних платформ і інформаційних технологій на ринку праці.

Сучасні процеси розвитку трудових відносин стають неадекватними класичним теоретичним уявленням про ринок праці. Це обмежує можливість обґрунтування і проведення ефективної політики як у самій трудовій сфері, так і в економіці в цілому. Тим самим перед наукою постають нові дослідницькі задачі, вирішення яких потребує перегляду методологічних принципів і теоретичних основ аналізу нового виду трудової діяльності – інформаційної праці, зміни підходів до оцінки її результатів і рушійних сил, подолання ряду усталених стереотипів і догм, формування відповідних новій історичній ситуації пріоритетів у політиці і практиці управління соціально-економічними процесами².

УДК 349.2

СИСТЕМНІСТЬ ЯК ОСНОВНА ВЛАСТИВІСТЬ ПРИНЦИПІВ ПРАВА

*Гетьманцева Н. Д.,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
д-р юрид. наук
ORCID: 0000-0002-3169-3124*

Як і норми права «принципи права носять об'єктивний, соціально обумовлений характер. Вони відображають у кожний конкретний історичний момент назрілі потреби розвитку суспільства, а не «вигадуються» дослідниками чи законодавцями свавільним чином... Принципи права або прямо закріплені в законах, або логі-

¹ Kuhn P., Mansour H. Is Internet Job Search Still Ineffective? *TheEconomicJournal*, 124 (581). 2014. pp. 1213-1233.

² Комаров О. К. Развитие трудовых отношений в информационной экономике // *Вестник Поволжского ин-та управления*. 2016. № 2 (53). С. 13.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

чно впливають із них, а закони є продуктом свідомо-вольової діяльності їх творців»¹. Та попри дану обставину першочергове значення принципів права підтверджується тим, що вони відображають більш глибоку сутність суспільних відносин, що підпадають під регулювання, ніж норми права, є більш складнішими за структурою і змістом. Норми формуються під впливом або на розвиток того чи іншого принципу або групи принципів і не повинні їм суперечити. Вони є, зазвичай, лише різними проявами дії принципів, засобами їх конкретизації². Законодавець, закріплюючи принципи, виводить їх, зазвичай, також у преамбулах, чим показує їх першочергову значущість. Принципи права носять фундаментальний характер і мають велику науково-практичну значущість при регулюванні суспільних відносин. С. Н. Братусь свого часу наголошував, що встановлення або виділення принципів галузі права допомагає правильно застосовувати норми даної галузі, краще розуміти її сутність і соціальне призначення³.

Тому принципи трудового права, які будуть закріплені в законодавстві України як формально-юридичні джерела права, повинні пронизувати всі інститути трудового права, і у зв'язку з цим носити не субсидіарний характер застосування, а застосовуватися при регулюванні всіх трудових відносин, а не у виключних випадках, лише з огляду на ту обставину, що вони є вихідними положеннями, які характеризують риси правового регулювання та відображають соціальне призначення права і мету правового регулювання трудових відносин, «характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання...»⁴.

У юридичній літературі традиційно відзначається, що принципи права тісно між собою пов'язані, утворюючи систему, і недоотримання одного тягне одночасно порушення інших. Крім того, діючи у відповідній системі, принципи забезпечують реалізацію один одного. Отже, характерною властивістю принципів права є їх

¹ Принципы права как объект научного исследования // Принципы российского права / под ред. Н.И.Матузова, А.В. Малько. Саратов: Изд-во СГАП, 2010. С.11-13, 15.

² Правова доктрина України: у 5т. Х.:Право, 2013, Т.1: Загальнотеоретична та історична юриспруденція /В.Я.Тацій, О.Д.Святоцький, С.І.Максимов та ін.; За заг. Ред.О.В.Петришина. С.406.

³ Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права [Текст] Всесоюз. ин-т юрид. наук. М.: Госюриздат, 1963. С.13.

⁴ Прилипко С. М. , Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник, -3-тє вид., перероб. і доп. Харків: «ФІНН». 2010. С.35.

нерозріненість, взаємозв'язок¹. Іншими словами, принципи утворюють єдину систему – впорядковану систему принципів права, не просто єдину сукупність. Система принципів передбачає їх взаємозв'язок, взаємозумовленість, узгодженість змісту та форм реалізації. Саме система принципів у цілому як якісно нове утворення визначає характер і зміст права та окремих його норм. У даний час у вітчизняному сучасному правознавстві поняття «система принципів права» не є виробленою, але в загальній формі необхідно підтримати системне сприйняття проблеми принципів права: «для встановлення достеменної природи принципу права, його структури, змісту, форми і функції, місця і ролі в конкретних різновидах юридичної практики правовій системі необхідний комплексний підхід, що включає лінгвістичне і формально-логічне, філософське і соціологічне, психологічне і історичне, юридичне й інше обґрунтування феномена, що розглядається»².

Необхідно зауважити, що в сучасному правознавстві існує стійка тенденція до використання системного підходу. Основне значення системного підходу полягає в тому, що він дозволяє дати системну характеристику позитивного права. При цьому «під системою розуміється складно організоване явище, яке включає елементи, пов'язані різноманітними зв'язками і взаємовідносинами»³. Саме як особлива система сьогодні розглядається і саме право. Системність права характеризується внутрішньою єдністю всіх діючих у державі правових норм, яка надає їм властивостей неповторної індивідуальності, що може бути названа національною системою права. З цього приводу Л. С. Явич зауважував, що це внутрішня єдність норм, які утворюють національну систему права і знаходять своє відображення: в органічній єдності основних правових ідей, понять і принципів регулювання ...»⁴.

У методології загальнотеоретичної юридичної науки системний підхід має найширше застосування. Лише у поодиноких випадках науковці наголошують на застосуванні системного методу,

¹ Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології. К.: Юридична думка, 2008. С. 191.

² Фролов С. Е. Принципы права: (вопросы теории и методологии): автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Теория и история права и государства; история правовых учений. Кострома, 2001. С.18.

³ Комаров С.А. Общая теория государства и права: учебник для вузов по юридическим специальностям и направлениям РФ. СПб: Питер. 2004. С. 232.

⁴ Явич Л. С. Общая теория права. Под общ. ред. А.И. Королева. Л.: Изд-во ЛГУ. 1976. С. 127.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

або методу системного аналізу¹. Натомість системний підхід у юриспруденції враховує вимоги щодо системного способу дослідження правових явищ, проте цим не обмежується. Водночас, як стверджує Г. І. Богущкий, необхідно враховувати, що системний аналіз, у свою чергу, також охоплюється дослідницьким полем системного підходу². Так, С. С. Алексеев виводить поняття системності права, у рамках якої воно «... існує і функціонує за законами цілісного органічного утворення – законами системи»³. Не вдаючись у дискусії з даного питання відзначимо лише те, що поняття системи принципів права можна вивести на підставі законів логіки і теорії систем. Те, що праву притаманна системна цілісність, є традиційним і загально визнаним фактом. Єдність права утворюється внаслідок структурної впорядкованості її компонентів (підсистем). Однією з таких підсистем права виступає система принципів права. По відношенню до права система принципів права є його підсистемою, але й система принципів права також складається з підсистем: загальноправові, міжгалузеві, галузеві принципи, інституційні – є рівні підсистемних утворень загальної системи принципів права. Дані рівні підсистемних утворень знаходяться в цілісно-системному стані, є залежними і взаємодіючими між собою, мають здатність істотно видозмінювати складові її компоненти (підсистеми) і створювати нові компоненти (підсистеми) в межах своєї єдності. Таким новим компонентом може виступати, наприклад, система принципів правового інституту. Отже, системність, а не сукупність, є однією із найголовніших властивостей принципів права. Саме дослідження принципів права в їх взаємозв'язку має істотне гносеологічне значення. З цієї позиції система принципів виступає як інструмент пізнання сутності права, як в статичній, так і в динамічній, та надає цілеспрямованості правовому регулюванню. Але хибною, на нашу думку є висловлене в юридичній літературі положення про те, що система спеціально-юридичних принципів права є ієрархічною системою, де розподіляються принципи права на вищестоящий рівень і нижчестоящий. Чи можлива взагалі постановка такого питання? Чи має значення

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права : [Підручник пер. з рос]. Х.: Право, 2012. С. 28-29.

² Богущкий П.П. Системний підхід і криза раціоналізму в юриспруденції // «Розвиток методології сучасної юриспруденції»: матеріали третьої міжнар. наук. конф. (Одеса, 12 квітня 2013). 2013. С.71.

³ Алексеев С.С. Собрание сочинений. [в 10 т. Справоч. том.] Том 6: Восхождение к праву: Поиски и решения. М.: Статут, 2010 С. 387.

те, в якому акті був закріплений той чи інший принцип права? Чи має значення інше: яке регулятивне змістовне наповнення надає відповідний принцип для норми права, інституту права, галузі права, яка їх взаємодія між собою. Якщо принципи мають самостійне регулятивне значення, є спрямовувачими керівними положеннями, каркасом галузі, то чи можливо ставити їх у залежність від ієрархічного становища самих правових норм тільки з тієї причини, що вони характеризуються властивістю нормативності? Де критерій поділу, і чи можливо його віднайти у такій класифікації принципів? Який принцип буде вищестоящим по відношенню один до одного: принцип свободи праці, чи принцип рівності прав і можливостей, чи заборона дискримінації, чи, можливо, принцип справедливості порівняно з принципом добросовісності чи розумності, чи принцип гласності порівняно з принципом презумпції невинуватості? Всі вони діють у взаємозв'язку та забезпечують цілісне функціонування всієї правової системи.

УДК 349.22.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

Жернаков В. В.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету*

імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук, професор

ORCID: 0000-0002-3829-7589

Зазвичай права у сфері праці розглядають крізь призму головної постаті – працівника як носія здібності до праці, та роботодавця як іншого суб'єкта трудових правовідносин. При цьому у літературі права систематизуються, розкриваються по групах та видах, що, на перший погляд, є цілком логічним.

Між тим, такий підхід до характеристики прав у сфері праці слід визнати методологічно помилковим. Оскільки нормами законодавства про працю регулюються не тільки трудові, а й інші тісно пов'язані з ними відносини, то права у сфері праці слід визначати й розкривати виходячи з більш широкого кола суб'єктів. До них входять трудові колективи, профспілки, їх організації та об'єднання, роботодавці та їх організації, інші суб'єкти соціального діалогу. Такий погляд дає підстави для системного бачення сукупності і суб'єктів трудового права, і правових відносин між ними, і такого їх елемента, як права.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Не потребує особливого доведення, що права відповідних суб'єктів мають бути належним чином закріплені, а їх реалізація та захист мають супроводжуватися ефективним правовим механізмом. Аналізу саме цих двох проблем і слід приділити увагу.

Якість нормативно-правового регулювання прав суб'єктів відносин у сфері праці проявляється у змісті головного нормативного акта галузі – кодексу. Чинний Кодекс законів про працю у цьому аспекті не витримує критики. Закріплені у главі 1 основні трудові права працівників фактично зводяться до права на працю, а правам роботодавців взагалі не приділено уваги. Сподівання на розвиток правового регулювання пов'язані з новим етапом кодифікації законодавства про працю України, який, врешті-решт, має закінчитися створенням нормативного акта якісно нового рівня.

Загальновідомо, що будь-який кодекс – це внутрішньо цілісний, складний нормативно-правовий акт, який об'єднує норми певної галузі права, і тому він покликаний відображати всю систему галузі. Його структура має відповідати системі галузі, а нормативний матеріал має бути пропорційно розподілений згідно із змістом кожного інституту галузі. На необхідність комплексного, системного та повного відображення структури галузі трудового права у проекті Трудового кодексу неодноразово звертали увагу провідні фахівці в галузі трудового права.

На превеликий жаль, чинний проект Трудового кодексу України 2014 р., підготовлений до другого читання у Верховній Раді,¹ не відповідає цим класичним вимогам. Якщо у ньому правам працівників і роботодавців приділено увагу, то про права інших суб'єктів трудового права там навіть не згадується. А інакше й не могло бути, адже у ньому відсутній відповідний нормативний матеріал. Чомусь не знайшлося місця у головному нормативному акті галузі таким важливим інститутам й підінститутам, як соціальний діалог та колективні трудові спори. Хіба не є дивними форма і зміст книги шостої Проекту, у якій замість широкого нормативного матеріалу – тільки дві статті, за якими соціальний діалог здійснюється, а колективні трудові спори вирішуються «у порядку, встановленому законом».

Тут не можна обійтися без питання: кому і чому завадило змістове правове регулювання цих інститутів у попередніх проектах ТКУ? Нагадаю, що у проекті ТКУ 2003 року (законопроект № 1038-1 від 28.08.2003 р.), прийнятому у першому читанні і підготовленому до другого читання у Верховній Раді України 2004 р.,

¹ Офіційний портал Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. Дата звернення 20.10.2018 р.

містилася книга шоста із 54 статей, присвячених соціальному діалогу. У ній регулювався повний комплекс питань – від колективних переговорів, укладення угод і колективних договорів, прав трудового колективу працівників і до розв'язання колективних трудових спорів.¹

Доречно поставити і таке питання: як автори проекту ТКУ збиралися реалізувати такий закріплений у п. 14 ст. 2 принцип, як забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів? Адже з цього питання нормативний матеріал у проекті ТКУ відсутній.

На етапі підготовки проекту ТКУ до другого читання навряд чи вдасться якісно його переробити, тим більше, що він вже включений до порядку денного сесії ВРУ у вересні 2018 р. Та не замислитися над тим, чому ми маємо такий неякісний Проект, ми не можемо. Серед основних причин такого стану справ можна назвати кулуарність його створення, адже наукова спільнота й правова громадськість фактично не брали участь у формуванні його тексту. На відміну від нього, перший проект ТКУ 2003 року створювався за участі громадськості, за класичними правилами – з розробленням та обговоренням на тристоронніх семінарах його концепції, ретельним опрацюванням змісту.

Дивує у цьому процесі позиція Мінсоцполітики – центрального органу виконавчої влади, який повинен забезпечувати формування та реалізацію державної політики у сфері праці та соціальної політики, зайнятої населення та трудової міграції, трудових відносин тощо. Забезпечення належним нормативним регулюванням цих механізмів є не тільки повноваженням, а й обов'язком Мінсоцполітики. Натомість, розпочавши за дорученням Кабінету Міністрів і Президента України у 2003 році координацію роботи з підготовки проекту ТКУ, цей орган чомусь поступово усунувся від управління цим важливим процесом. У підсумку не було доведено до логічного завершення співпрацю з МОП із створення проекту ТКУ, а з 2014 року на офіційному сайті Мінсоцполітики перестав розміщуватися проект ТКУ, підготовлений у його надрах.

Якщо відійти від питання про причини такого стану із створенням проекту Кодексу і зосередитись на змісті нормативного матеріалу про права суб'єктів трудових правовідносин, то можна зробити декілька зауважень. Уявляється, матеріал про права працівників у проекті ТКУ перевантажений деталями, а у його викла-

¹ Офіційний портал Верховної Ради України: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=15689. Дата звернення 20.10.2018 р.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

денні спостерігається дублювання. Так, у ст. 2 основні принципи правового регулювання трудових відносин викладено таким чином, що вони схожі за змістом на права у сфері праці (забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності; забезпечення права кожного працівника на гідні умови праці, в тому числі на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, права на відпочинок; рівність прав і можливостей працівників тощо). Звичайно, працівники мають право на рівне сталення, але закріплення у ст. 20 і загального принципу рівності прав і можливостей працівників, і його складової – принципу забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності – уявляється перевантаженням тексту Кодексу. Вже доводилось писати про те, що право на захист від безробіття та право на страйк не слід закріплювати серед основних прав працівника. Оскільки працівник є працевлаштованою особою, то його не слід відносити до суб'єктів захисту від безробіття (у міжнародних актах ці особи позначаються через такі терміни, як «кожен» або «людина»), а право на страйк є не індивідуальним, а колективним правом. Закріплене у ст. 20 «право на підтвердження результатів неформального професійного навчання» навряд чи є однопорядковими за рівнем і значенням для людини із правом на працю, а тому вміщувати їх в один перелік не можна.

Проблема реалізації прав у сфері праці має багато аспектів. Загальновідомо, що, у першу чергу, вона пов'язана із можливостями держави, станом економіки, рівнем правової культури. Поруч з цим і у реалізації прав, і, головне, у їх захисті, важливу роль відіграють механізми правовідновлення. Зважаючи на змістовні реформи у судовій системі, що відбуваються зараз, слід сподіватись на підвищення якості у роботі судових органів. Особливо це стосується оновленого Верховного Суду України, позиції якого є предметом підвищеної уваги.

Безумовним позитивним моментом є те, що Верховний Суд, розглядаючи конкретні справи, звертається до прав людини і формує висновки, які можуть сприяти їх утвердженню. Та практика свідчить, що у цій діяльності ще багато чого слід виправляти. Так, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10 жовтня 2018 року у справі № 359/2642/16-ц зазначено, що власник або уповноважений ним орган за законом не наділяється правом щодо висунення будь-яких вимог до працівника при звільненні його за власним

бажанням.¹ Позитивно оцінюючи прагнення Верховного Суду України до забезпечення прав працівників, зауважу, що така позиція викликає певні заперечення. Вона може призвести до хибного уявлення правової спільноти, що це позиція законодавця. Насправді ж все не зовсім так. Не може орган судової влади утверджувати права одних суб'єктів за рахунок прав інших. У роботодавця на момент припинення трудових правовідносин можуть бути законні вимоги до працівника, і факт звільнення аж ніяк їх не скасовує.

Із викладення сутності справи у зазначеній Постанові можна зробити висновок: судді не змогли чітко сформулювати думку, спрямовану на забезпечення трудових прав працівника, який звільняється. Вона давно відома, є постулатом, і полягає у тому, що жодна з вимог роботодавця при звільненні не може бути законною підставою для затримки звільнення працівника з роботи, оформлення його звільнення, своєчасного і у повному обсязі розрахунку з ним та видачі йому трудової книжки у день звільнення. Днем звільнення за законодавством є останній день роботи, визначенню якого у рішенні й приділено основну увагу. Але і тут судді припускаються помилки, оскільки не посилаються на ч. 3 ст. 38 КЗпП: «Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору».

На прикладі іншої Постанови можна зробити висновок, що, на превеликий жаль, у роботі оновленого Верховного Суду можуть повторюватися помилки попередників. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 12 вересня 2018 року у справі № 127/21890/16-ц² містить висновок, який вже піддавався критиці: розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність. При цьому судді посилаються на п. 17 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 6.11.1992 р., повністю відтворюючи текст його другого абзацу.

Суддям Верховного Суду хочеться побажати наснаги і прагнення до удосконалення. За 16 років з попередньої Постанови має

¹ Єдиний державний реєстр судових рішень: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/77136241>. Дата звернення 20.10.2018 р.

² Єдиний державний реєстр судових рішень: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76536334>. Дата звернення 20.10.2018.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

сформуватися розуміння того, що така позиція є прямою підтримкою й без того поширеної ганебної практики «втєчі на лікарняний» за будь-якої загрози для порушника, що такими рішеннями роботодавці врешті-решт фактично позбавляються права на справедливе рішення щодо звільнення осіб, які відверто ігнорують і трудову дисципліну, і вимоги закону взагалі.

УДК 349.2

ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Жигалкін І. П.,
суддя Господарського суду
Харківської області,
д-р юрид. наук*

Ураховуючи зміни суспільного розвитку держави, оновлення багатьох сфер суспільних відносин, можемо сказати, що базові положення, які склалися в умовах радянської системи управління економікою, не відповідають сучасним ринковим відносинам, що складаються в Україні. Це стосується і сфери трудового права.

Основою для формування трудового права є його принципи, які розкривають і конкретизують сутність і призначення цієї галузі права. У теорії не вироблено єдиного підходу для з'ясування сутності принципів трудового права та їх класифікації.

Термін «принцип» (походить від латинського слова «princĭpium» – начало, основа) означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу й соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості¹.

Розвинене суспільство передбачає досконалу, цілісну юридичну надбудову, сформовану на передових засадах правової організації суспільного життя людей, їхніх установ і соціальних інститутів. Ці засади знаходять своє вираження, насамперед, у праві, у його принципах. З самого початку свого виникнення принципи права існують як модифіковані та пристосовані до правової сфери деякі загальносоціальні принципи, що перебувають у діалектичній єдності².

¹ Колодій А. М. Принципи права України / А. М. Колодій. К. : Юрінком Інтер, 1998. С. 17.

² Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістовна характеристика). Х.: Право, 2008. С. 92.

На думку П. Д. Пилипенка, принципами трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові й тісно пов'язані з ними відносини, є засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установавання прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь, і водночас вектор, який указує напрям цієї галузі¹.

Н. Б. Болотіна вважає, що принципи права – керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин².

Під принципами трудового права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені у цій галузі права (із закріпленням у нормах права чи такі, що виводяться з них), які виражають її єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку цієї галузі права³.

Доречною є точка зору М. Д. Собяніної, що важливе значення для трудового права мають принципи, які характеризують окремі інститути, що відображають менш загальні за своїм обсягом дії начала порівняно із принципами вищого рівня. Якщо до принципів права підходити з точки зору філософського вчення про систему, то неможливо заперечувати наявність особливих принципів правових інститутів. У них ніби переломлюються й своєрідно розкриваються галузеві принципи права⁴. Л. О. Сироватська додає, що наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їхнього цілісного характеру й функціональної самостійності⁵.

Система чинного юридичного права повинна своїм змістовним нормативним наповненням чітко відповідати конкретним принципам права. Якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи

¹ Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П.Д. Пилипенко. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. С. 56.

² Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. 4-е вид. К. : Вікар, 2006. С. 96

³ Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук. К., 2006. С. 31.

⁴ Собяніна М. Д. Принципи інститутів трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 8-9.

⁵ Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учеб. пособ. М. : Юрист, 1999. С. 42.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

інші принципи права перестають існувати, то норми права, інститути або галузі, які на них базувалися, очевидно, втрачають свої регулятивні властивості. Так само якщо певні правові акти розроблено і прийнято законодавцем без врахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного регулювання суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасовувати, або вдосконалювати¹.

Принципами трудового права, які визначають його сутність і закономірності розвитку, є: обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці; оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності і диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах.

Проблема принципів трудового права не лише важлива, а й вимагає багатьох зусиль від науковців і законодавців, адже необхідно проаналізувати трудове законодавство та об'єднати права людини й досягнення загальної теорії права, враховуючи при цьому реальні економічні можливості держави. Необхідно законодавчо закріпити поняття і критерії класифікації принципів трудового права, забезпечити ефективний механізм реалізації принципів у практичній діяльності. Проект Трудового кодексу України передбачає закріплення 34 основних принципів правового регулювання трудових відносин (ст. 2)².

Також у проекті Трудового кодексу України більш детально розглядається й характеризується принцип недопущення дискримінації у сфері праці та заборони примусової праці (зокрема у ст. ст. 3, 4, відповідно)³. Проте марними виявляються спроби відшукати в КЗпП України й у проекті Трудового кодексу України вказівку на те, в який саме спосіб потрібно застосовувати основні принципи трудового законодавства, особливо під час виникнення колізій між ними та конкретними правовими приписами⁴. Тому є

¹ Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1977. С. 113.

² Назаревич І. І. Основоположні принципи у сфері праці за Проектом Трудового кодексу України / І. І. Назаревич // *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова*. Серія «Правознавство». 2014. Вип. 2 (23). С. 101.

³ Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 року № 1108 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

⁴ Єрьоменко В. В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування / В. В. Єрьоменко // *Проблеми реалізації прав у сфері праці та соціального забезпечення. Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 124.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

підстави очікувати, що аналіз цієї проблеми дасть конструктивні наукові результати.

Таким чином, можемо зробити висновок, що значення принципів трудового права в правовому регулюванні трудових відносин в сучасних реаліях полягає в наступному:

- 1) посилити соціальну сутність трудового права;
- 2) посилити дієвість та ефективність права на працю й інших трудових прав працівників;
- 3) забезпечити ефективність механізмів соціального партнерства;
- 4) наблизити й адаптувати механізми регулювання відносин із питань праці до міжнародних, у тому числі європейських, стандартів;
- 5) забезпечити цілісність і єдність трудового права як галузі права.

УДК 349.2

ЧИ СПРИЯЄ ВСТАНОВЛЕННЮ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ СКАСУВАННЯ МОЗ ПЕРЕЛІКУ ВАЖКИХ РОБІТ ТА РОБІТ ІЗ ШКІДЛИВИМИ І НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, НА ЯКИХ ЗАБОРОНЯЄТЬСЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК?

***Коваленко О. О.,**
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового
права Харківського національного
педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди, д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-0883-9869*

13.10.2017 р. Міністерство охорони здоров'я України визнало таким, що втратив чинність, свій наказ від 29 грудня 1993 р. №256 «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)», а 14 грудня 2017 р. за № 1508/31376 Міністерство юстиції України цей наказ зареєструвало. Призма, крізь яку МОЗ подало скасування зазначеного наказу, – «з метою приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог гендерної політики»¹. Звісно, гендерна політика –

¹ Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256: Наказ Міністерства охорони здоров'я №1254 від 13.10.2017 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

важливий напрям розвитку сучасної цивілізованої держави. Однак спроможність через скасування цього наказу дійсно привести нормативно-правові акти у відповідність до вимог такої гендерної політики, реалізація якої б сприяла, як зазначає Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, «досягненню гендерної рівності та забезпеченню сталого розвитку суспільства»¹, та ще й не за рахунок порушення принципу безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини, викликає великі сумніви. І ось чому:

1. Конституція визначила Україну як демократичну, соціально та правову державу, тобто таку, яка визнає людину, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю. І тому цілком логічно, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності української держави, яка відповідає за неї перед людиною. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави. Таким чином, Верховна Рада України від імені Українського народу визначила сучасність і майбутнє існування та розвитку України саме як держави соціальної, такої, де «державна діяльність має бути спрямована на створення реальних стандартів матеріального добробуту, освіти, охорони здоров'я тощо і забезпечення таких стандартів для усіх громадян (індивідів), а також на мінімізацію фактичної соціальної нерівності з її економічними наслідками та створення системи соціальної підтримки (захисту) тих, хто цього потребує»².

2. Функціонування держави забезпечують державні органи, які мають виконувати заходи для справдження тих визначальних ідей, які закладені Конституцією України, в ім'я і на користь найвищої соціальної цінності – людини. І сутність їх можна звести до наступного: державні заходи, насамперед, мають охороняти життя і здоров'я нації – це перший, початковий етап, без виконання якого не тільки неможливо здійснити усі наступні, а й взагалі останні втрачають сенс. Таким чином, фундаментом усіх дій у державі є принцип безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини. Це стрижень, який пронизує усі напрями діяльності держави та державних органів, зокрема і нормотворення, адже саме

¹ Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Кабінет Міністрів України; Розпорядження, Концепція від 05.04.2017 № 229-р URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/229-2017-%D1%80>.

² Шаповал В. Конституційна категорія соціальної держави. *Право України*. 2004. № 5. С.14.

через результат цієї діяльності – правову норму – встановлюються загальнообов'язкові правила поведінки та відбувається правове регулювання суспільних відносин в державі. Іншими словами, пріоритет збереження життя і здоров'я людини є зерном усіх процесів у державі, яке спроможне дати паростки для створення умов, необхідних для гідного життя і вільного розвитку кожної людини, існування та сталого розвитку держави, – для майбутнього.

3. Відповідно до ст. 21 Конституції України «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах», а відповідно до її ст. 24 «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». Дані конституційні приписи продовжуються змістовно у ст. 2-1 КЗпП України, якою забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці за ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Отже, основною засадою правового регулювання відносин у сфері праці виступає принцип рівності прав і можливостей, сутність якого, як пише О. І. Процевський, «проявляється в забезпеченні рівних можливостей без будь-якої дискримінації реалізувати своє право на працю, отримувати рівну заробітну плату за рівну працю, працювати в належних безпечних і здорових умовах праці тощо. Інакше, конституційний принцип рівності прав і свобод громадян шляхом укладення трудового договору трансформується у принцип рівності (єдності) прав і обов'язків тепер уже як учасників суспільних відносин у сфері предмета трудового права. Саме цьому держава через трудове право як галузь права України забезпечує рівність (єдність) трудових прав працівників незалежно від форми власності, на основі якої створено підприємство, виду діяльності і галузевої належності тощо... саме цьому держава гарантує рівні можливості шляхом встановлення пільг і гарантій для окремих категорій працівників, які потребують соціального захисту у зв'язку з фізіологічними особливостями»¹.

4. Зазначені особливості є об'єктивними факторами реальності, які не дозволяють встановити однакові для всіх загальнообов'язкові правила поведінки, тому що це призведе до порушення принципу рівності прав і можливостей. Ці об'єктивні фактори

¹ Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*: Сер. Право. Харків: ХНАДУ, 2007. Вип. 9. С. 41.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ускладнюють процес реалізації прав, а тому роблять осіб, які беруть участь у трудовій діяльності, більш уразливими порівняно з іншими, отже, завдання держави – підійти диференційовано до правового регулювання праці, що має такі особливості, і створити такий комплекс заходів, щоб забезпечити рівність прав і можливостей всіх людей незалежно від статі, враховуючи специфіку певних суб'єктів. Диференціація правового регулювання не заперечує єдність, а отже, і не перекреслює рівність прав і можливостей, а навпаки, – сприяє їй, ґрунтуючись на принципі безумовного пріоритету збереження життя і здоров'я людини.

5. Природа наділила жінку унікальною здатністю продовження людського роду. А важкі роботи негативно відобразяться на цій здатності, тому що вплив факторів виробничого середовища і трудового процесу на стан специфічних функцій жіночого організму завжди був і залишається однією з найбільш актуальних і складних проблем професійної патології. І тому неминуче постають питання щодо України: чи виконує держава свій головний обов'язок – утверджувати та забезпечувати права і свободи людини, в особі МОЗ, скасовуючи заборону на використання праці жінок на важких роботах, та в особі Міністерства юстиції, яке реєструє цей Наказ?

Уявляється, відповіді на ці питання мають бути категорично однозначними. Держава, яка дивиться в майбутнє, а тим більше, виборює його вже 4 роки у кривавій боротьбі, – має дбати про збільшення свого населення через основний напрям – сприяння, підтримку, збереження та захист здатності жінки продовжувати людський рід, чому скасування переліку важких робіт, на яких заборонено працювати жінкам, аж ніяк не на користь! І ніякому встановленню гендерної рівності це скасування сприяти не може. Адже насправді таким чином здійснюється спроба винищення фундаментальних понять трудового права – єдності та диференціації норм трудового права, які і є спроможними забезпечувати та підтримувати рівність прав та можливостей громадян.

УДК 349.22

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ АДВОКАТІВ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Колеснік Т. В.,
*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін Донецького юридичного
інституту МВС України,
д-р. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-9167-4072*

Всвітлення питань дисциплінарної відповідальності адвокатів за порушення Правил адвокатської етики й досі не втрачає актуальності. Треба зазначити, що серед питань, що урегульовуються нормами Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», не останню роль відіграють етичні аспекти в адвокатській діяльності. Правила адвокатської етики, затверджені 9 червня 2017 року, змінилися у бік чіткості формулювань та уніфікації застосування¹. Та слід підкреслити, що в них закріплена необхідність захисту від безпідставного тиску з боку скаржників, а не лише дисциплінарна відповідальність адвоката.

Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» чітко регламентує у ст. 32, що дотримання Правил адвокатської етики є одним з основних професійних обов'язків адвоката; систематичне або грубе одноразове порушення правил адвокатської етики, що підриває авторитет адвокатури України, є дисциплінарним проступком і може бути підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності².

Відповідно до ст. 2 Директиви Європейської Співдружності адвокат, здійснюючи свою діяльність, повинен дотримуватися норм етики, прийнятих у державі, в якій він надає правові послуги³.

Дисциплінарна відповідальність адвоката – це спеціальний вид відповідальності, що регламентується не положеннями КЗпП

¹ Правила адвокатської етики від 9 червня 2017 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу http://unba.org.ua/assets/uploads/397cb18fd14535af5535_file.pdf.

² Про адвокатуру та адвокатську діяльність : Закон України від 05.06.2012 року № 5076-VI // *Офіц. вісн. України*. 2012. № 62. Ст. 2509.

³ Загальний кодекс правил для адвокатів країн Європейського Співтовариства від 22 березня 1977 р. № 77/249 [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://kmkdka.com/advokatura/zagalnyy-koдекс-pravyl-dlya-advokativ>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

України¹, а нормами Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність».

Слід підкреслити, що у вказаних нормативних актах немає визначення поняття «дисциплінарний проступок», але перелічені підстави для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності: 1) порушення вимог несумісності; 2) порушення присяги адвоката України; 3) порушення правил адвокатської етики; 4) розголошення адвокатської таємниці або вчинення дій, що призвели до її розголошення; 5) невиконання або неналежне виконання своїх професійних обов'язків; 6) невиконання рішень органів адвокатського самоврядування; 7) порушення інших обов'язків адвоката, передбачених законом. Не є підставою для притягнення адвоката до дисциплінарної відповідальності винесення судом або іншим органом рішення не на користь його клієнта, скасування або зміна судового рішення або рішення іншого органу, винесеного у справі, в якій адвокат здійснював захист, представництво або надавав інші види правової допомоги, якщо при цьому не було вчинено дисциплінарного проступку.

Серед характерних особливостей процедури притягнення до відповідальності адвоката є той факт, що ініціювати дисциплінарне провадження може не лише адвокатське об'єднання, а й будь-яка інша особа, якій стало відомо про факти поведінки адвоката, які за законодавством є підставою для дисциплінарної відповідальності. Також принциповим є той факт, що дисциплінарне провадження стосовно адвоката порушується тільки у випадках обґрунтованої заяви (скарги), в якій містяться відомості про наявність ознак дисциплінарного проступку. Сама процедура дисциплінарного провадження передбачена ст. 37 зазначеного Закону та має чотири стадії, які включають: 1) проведення перевірки відомостей про дисциплінарний проступок адвоката; 2) порушення дисциплінарної справи; 3) розгляд дисциплінарної справи; 4) прийняття рішення у дисциплінарній справі.

Перша стадія дисциплінарного провадження поєднує у собі як одноосібні, так і колегіальні дії, зокрема після реєстрації протягом 3-х днів заяви (скарги) на поведінку адвоката призначається один із членів дисциплінарної палати для перевірки відомостей про дисциплінарний проступок адвоката та який отримує у адвоката письмове пояснення по суті справи. У частині письмових по-

¹Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

яснень такі дії тотожні загальному правилу притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Друга стадія – порушення дисциплінарної справи – передбачає колегіальність у прийнятті рішень, зокрема «дисциплінарна палата кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури більшостю голосів членів палати, які беруть участь у її засіданні, вирішує питання про порушення або відмову в порушенні дисциплінарної справи стосовно адвоката». Характерною рисою цієї стадії є те, що рішення про порушення дисциплінарної справи або відмову в її порушенні може бути оскаржено протягом 30 днів з дня його прийняття до Вищої кваліфікаційної комісії адвокатури або до суду. Тобто вже на цьому етапі є можливість оскарження рішення, при цьому передбачено альтернативу щодо органу, до якого можна подати відповідну заяву.

Третя стадія – розгляд дисциплінарної справи – здійснюється протягом 30 днів з дня її порушення. Ця процедура здійснюється колегіально членами кваліфікаційно-дисциплінарної комісії. Сама дисциплінарна справа розглядається на засадах змагальності, що є відмінним від загальних процедур притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності.

Четверта стадія – дисциплінарне провадження – це прийняття рішення у дисциплінарній справі. Ця стадія має свої особливості, які залежать від виду дисциплінарного стягнення, що накладається на адвоката. Види стягнень визначені у ст. 35 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність»: 1) попередження; 2) зупинення права на заняття адвокатською діяльністю на строк від одного місяця до одного року; 3) для адвокатів України – позбавлення права на заняття адвокатською діяльністю з наступним виключенням з Єдиного реєстру адвокатів України, а для адвокатів іноземних держав – виключення з Єдиного реєстру адвокатів України.

Слід підкреслити, що рішення приймаються колегіально простою більшістю голосів, за виключенням випадків, коли приймається рішення про припинення права на заняття адвокатською діяльністю. Таке рішення може бути прийняте тільки не менше ніж двома третинами голосів від загального складу кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури. Рішення у дисциплінарній справі адвоката може бути оскаржене у строк 30 днів з дня його прийняття. Оскарження може подаватися до Вищої кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури або ж до суду.

Отже, можемо констатувати, що особливості дисциплінарних проваджень стосовно адвокатів характеризуються процеду-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

рами, які здійснюються одноосібно одним із членів дисциплінарної палати та колегіальними процедурами. Стосовно строку усієї процедури, то вона є однією з найдовших, а за деталізацією дій відповідає умовам прозорості та демократизму.

УДК 349.2

ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

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

Важлива роль інспекції праці у будь-якій країні полягає у сприятливому дотриманні національного законодавства про працю та добросовісній трудовій практиці з метою забезпечення основних прав працівників, збалансованого соціально-економічного розвитку та здорових і ефективних соціально-трудова відносин як основи конструктивного соціального діалогу і, отже, сприятливого інвестиційного клімату. Інспекції праці покликані допомагати роботодавцю та працівникам у виробленні добросовісної трудової практики, досягненні соціальної справедливості та гідних умов праці для всіх.

В рамках Програми гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки¹ реалізується Проект Міжнародної організації праці «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу». Метою Проекту є підтримка Уряду України у підвищенні ефективності системи інспекції праці та забезпечення дотримання трудового законодавства. Ключовими завданнями Проекту є зміцнення інституціональної спроможності ключового органу виконавчої влади, посилення ролі соціальних партнерів – задля забезпечення застосування конвенцій МОП про інспекцію праці у промисловості й торгівлі (№ 81) 1947 р. та про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) 1969 р., що були ратифіковані Україною у 2004 році.

¹ Програми гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки // [Електронний ресурс] / Сайт Міжнародної організації праці. Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---srbudapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.

Визначну роль у подоланні незадекларованої праці, попередженні мінімізації соціальної відповідальності як перед працівником, так і перед державою відіграє Державна служба України з питань праці.

Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади¹, 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, поводження 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 в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Слід зазначити, що спільна координаційна нарада з питань детінізації ринку праці відбулася 13 вересня у Державній службі України з питань праці за участі представників Міністерства соціальної політики України, Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства енергетики та вугільної промисловості України, Міністерства інфраструктури України, Міністерства фінансів України, Національної поліції України, Пенсійного фонду України, Державної регуляторної служби України, Державної фіскальної служби України, Державної служби України з безпеки на транспорті, Державної фіскальної служби України, Асоціації міст України.

Перелік органів державної влади свідчить про важливість виконання завдання щодо посилення контролю за оформленням трудових відносин з метою захисту індивідуальних та колективних прав працівників та розвитку економіки України.

5 вересня Уряд ухвалив розпорядження «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення», яким передбачено проведення Державною службою України з питань праці, Державною фіскальною службою України, Пенсійним

¹ Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 // *Офіційний вісник України*. 2015. № 21. Ст. 584.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

фондом України, Національною поліцією України, іншими центральними органами виконавчої влади спільно з органами місцевого самоврядування комплексних заходів, спрямованих на детінізацію ринку праці та вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками¹. Реалізація акта сприятиме підвищенню ефективності державної політики щодо захисту трудових прав людей, зменшенню застосування незадекларованої праці та посиленню дисципліни сплати податків і єдиного соціального внеску.

Виявлення фактів використання незадекларованої праці є одним із пріоритетних завдань в рамках інспекції праці в Україні.

Зокрема, Головним управлінням Держпраці у Харківській області проведено ряд інспекційних відвідувань, під час яких було виявлено нелегально працевлаштованих працівників на підприємствах Харківщини, за результатами яких розглянуто справи та винесено постанови щодо накладення штрафних санкцій на загальну суму майже 1,4 млн грн².

Сьогодні за одного неофіційно працевлаштованого працівника штраф становить майже 112 000 грн. І найбільш ризикованими щодо незадекларованої праці є будівельна галузь, сільське господарство, лісообробна промисловість, готельно-ресторанний бізнес, сфера послуг.

Штрафну санкцію у сумі 2 792 250 грн накладено Управлінням Держпраці у Чернівецькій області на суб'єкта господарювання за використання неоформленої праці 25 працівників на будівництві у Чернівцях.

Оскільки штрафна санкція за порушення чинного трудового законодавства у разі фактичного допуску до роботи працівника без оформлення, або неналежного оформлення становить 30 мінімальних заробітних плат щодо кожного працівника, то матеріальна відповідальність даного суб'єкта господарювання перед Законом становить суму 2 792 250 грн. Загалом за вісім місяців 2018

¹ Детінізація ринку праці є одним з головних завдань на шляху розвитку економіки України та захисту прав людей // [Електронний ресурс] / Сайт Державної служби України з питань праці. Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/detinizatsiia-rynku-pratsi-ie-odnym-z-holovnykh-zavdan-na-shliakhu-rozvytku-ekonomiky-ukrainy-ta-zakhystu-prav-liudei/>.

² Підприємствам Харківщини доведеться сплатити штрафні санкції за неофіційне працевлаштування на суму майже 1,4 млн. гривень / [Електронний ресурс] / Сайт Державної служби України з питань праці. Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/pidpriemstvam-kharkivshchyny-dovedetsia-splaty-shtrafni-sanktsii-za-neofitsiine-pratsevlashtuvannia-na-sumu-maizhe-1-4-mln-hryven/>.

року головними державними інспекторами Управління Держпраці у Чернівецькій області виявлено 269 осіб, котрі працювали без належного оформлення трудових відносин.¹

Головне завдання будь-якої системи інспекції праці – забезпечити дотримання законодавства про працю, тобто сукупності національних нормативних актів і стандартів, призначених для захисту всіх працівників у процесі їх роботи, а в сучасних системах – також і самозайнятих осіб і широкої громадськості, від будь-яких негативних наслідків роботи, що виконується.

Інспектори праці на даний час не наділені усіма повноваженнями і правами, передбаченими Конвенцією МОП № 81 про інспекцію праці і Конвенцією МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві. Діяльність Держпраці не забезпечена достатніми фінансовими, технічними та людськими ресурсами.

Держпраці під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами та організаціями. Втім, взаємодія із іншими державними структурами та соціальними партнерами потребує подальшої активізації.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРЕВАГИ АУТСОРСИНГУ ЯК ОДНІЄ З НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

Лукаш С. С.,

*директор Сумської філії
Харківського національного університету
внутрішніх справ, д-р юрид. наук, професор
ORCID: 0000-0003-2957-8052*

Питання правового регулювання нестандартних форм зайнятості в умовах ринкової економіки є предметом дослідження таких українських та зарубіжних учених, як: П. В. Бізюков, Є. С. Герасимова, В. Є. Гимпельсон, І. І. Заводовська, Р. І. Капелюшніков,

¹ Чернівецька область: на будівництві в обласному центрі нелегально працювали 25 працівників// [Електронний ресурс] /Сайт Державної служби України з питань праці. Режим доступу:<http://dsp.gov.ua/chernivetska-oblast-na-budivnytstvi-v-oblasnomu-tsentri-nelehalno-pratsiuvaly-25-pratsivnykiv/>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

С. Ю. Головіна, Е. А. Єршова, І. Я. Кисельов, Т. Ю. Коршунова, А. М. Курінний, М. Курзіна, І. А. Костян, А. Ляпін, А. Ф. Нуртдінова, Б. А. Римар, О. П. Римкевіч, С. А. Саурін, О. В. Синявська, В. Г. Соїфер, Г. І. Чанишева.

Історично аутсорсинг уперше був визнаний як бізнес-стратегія у 1989 році, хоча інструментарій аутсорсингу був використаний набагато раніше протягом 70-х років в автомобілебудівній галузі. Регулярно застосовуваний протягом 90-х, інструмент аутсорсингу міцно інтегрувався в міжнародний бізнес.

Вимоги відмови від стандартів та підвищення «гнучкості» трудових відносин часто розглядаються як неминучий наслідок сучасної економічної системи в модернізованому світі. З. Бауман зазначає, що сучасність стає «текучою», здатною розплавляти всі існуючі обмеження у вигляді норм, правил, соціальних інститутів.¹

Ці обмеження стають перешкодою на шляху сучасного капіталу, який завдяки політичним трансформаціям кінця ХХ в. і технічному прогресу, насамперед у галузі комунікацій, отримав наднаціональний характер. Стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану зарплату, участь працівників в управлінні організаціями, зникає.²

На зміну їй приходять нестандартна зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин.

Для створення підприємства необхідні фінансові та людські ресурси, компетентні співробітники, що іноді неможливо забезпечити «власними» зусиллями. Необхідність пошуку альтернативного варіанта вирішення цього питання сприяє поширенню послуг аутсорсингу, послуг, які спрощують процеси прийняття рішень і управління підприємствами.

Аутсорсинг – це практика, в якій фізична особа або компанія виконує завдання, надає послуги або виробляє продукцію для іншої компанії, функції якої могли б бути або, як правило, виконуються всередині фірми.

Однією з основних перешкод на шляху активного впровадження аутсорсингу на підприємствах України є відсутність визначення процесів аутсорсингу та їх нормативно-правового регулювання, контролю та відповідальності за порушення.

¹ Бауман З. *Текучая современность* / Пер. с англ. под. ред. Ю.В. Асокакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.

² Бизюков П.В. *Заемный труд: последствия для работников* / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. М., 2012. 184 с.

Згідно зі ст. 6 Цивільного Кодексу України «сторони мають право укласти договір, який не передбачений актами цивільного законодавства, але відповідає загальним засадам цивільного законодавства» Також важливим законом для аутсорсингу є Закон України «Про зайнятість населення», де в п. 5 ст. 50 вказано про заборону «залучати до роботи працівників, що наймаються суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, для подальшого виконання ними роботи на інших підприємствах, в установах та організаціях у разі, коли у такого роботодавця протягом року здійснено скорочення чисельності (штату) працюючих; не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва; передбачається виконання робіт у шкідливих, небезпечних та важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва».¹

Аутсорсинг має більш тривалий характер взаємодії порівняно з разовими послугами, які запитуються більш ситуативно. Так, приймаючи стратегічне рішення про аутсорсинг, замовник одержує доступ до існуючого бізнес-процесу, окремих систем та інфраструктури зовнішніх компаній, концентруючись на провадженні профільного виду діяльності у своїй компанії, збільшуючи потужності з нарощуванням присутності на ринку.

Приймаючи рішення про залучення аутсорсингу, компанії часто керуються такими перевагами аутсорсингу: залучення додаткових трудових ресурсів, скорочення виплат, а також відсутність додаткового соціального пільгового пакета, який роботодавець надає своїм штатним співробітникам, заміна існуючих працівників. Гнучкість при розподілі витрат, що включає в себе складання плану-графіка робіт, мобільність і скорочення постійного штату співробітників, залучення тимчасової робочої сили залежно від необхідності. Доступ до найкращих професійних навичок, що може досягатися шляхом заміщення існуючих співробітників, доступ до локального резерву робочої сили та методів, доступних третім незалежним компаніям.

Проте практика застосування аутсорсингу в багатьох країнах може викликати також негативне ставлення. Противники виступають проти аутсорсингу, аргументуючи втрату робочих місць

¹ Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року №5067-VI // *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2013. № 24. Ст. 243.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

під час дислокації виробничих процесів, що особливо відчутно в промисловому секторі.¹

Дійсно, аутсорсинг може використовуватися для скорочення витрат роботодавців та підвищення економічної ефективності діяльності підприємства, зокрема за рахунок наступних напрямків: відхід від податків; мінімізація соціальних виплат; кардинальне зниження соціальної захищеності працівників; зняття відповідальності, в тому числі щодо виробничого травматизму.²

Позикова праця без сорому використовується роботодавцями як інструмент придушення профспілкових і трудових прав, а це вже загроза демократичним засадам суспільства.

Позикові працівники не перебувають у профспілках і не виплачують профспілкових внесків. За рахунок збільшення частки позикових працівників зменшується рівень профспілкового членства.

Отже, безліч видів сучасної роботи може бути передана на виконання поза штатом співробітників. Таким чином, згодом це призведе до протистояння між захищеними вільними службовцями та вільними виконавцями, трудову діяльність яких не врегульовано на законодавчому рівні.

Світ змінюється набагато швидше, ринок праці піддається незаперечному впливу, коли більшість робіт спрощується за допомогою технологій; одним з наслідків стає відступлення від звичних урегульованих трудових відносин і структур. Наше робоче оточення і середовище, до яких ми звикли, радикально змінюються вже сьогодні. Нові форми співробітництва можуть вивести правові відносини за межі правового регулювання в тих країнах, які не зможуть вчасно адаптувати своє законодавство для нових бізнес-стратегій, що стрімко розвиваються, у яких часто відсутнє поняття територіальних меж і переважно затребувані таланти для ефективного виконання поставлених завдань.

Отже, ринок аутсорсингових послуг знаходиться на стадії розвитку, а для каталізації його адаптивного процесу в Україні та подолання наявних проблем необхідні: редагування законодавства, що його регулює; залучення іноземних інвесторів до українсь-

¹ *Юрист і закон*. 2017. №38.

² Гуринович Н. Заемный труд, по мнению профсоюзов, - угроза демократическим устоям нашего общества/ Н. Гуринович// *Человек и труд*. 2012. №3.

ких підприємств, що ведуть аутсорсингову діяльність у сфері ІТ; активна співпраця із закордонними фірмами.¹

УДК 349.2:331.108

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ СПОСОБІВ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

*Любчик О. А.,
професор кафедри
державно-правових дисциплін
Луганського державного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук
ORCID: 0000-0002-8239-2129*

Трудові спори найбільш ефективно вирішуються судами. Захист трудових прав саме в такій формі здійснюється державним органом, виконання рішень якого гарантується державним примусом.

Багато вчених приділяли увагу проблемам судового захисту. Але ж до сьогодні немає чіткої системи способів судового захисту трудових прав ані в науці, ані в трудовому законодавстві.

О. В. Ільницький наполягає, що спосіб судового захисту є «двосічним мечем», що, з одного боку, дозволяє відновити законність у спірних правовідносинах, отримати позитивний результат для однієї сторони, а з іншого – цей результат отримується за рахунок впливу на інтереси її процесуального опонента.² Основним правилом тут (як і для будь-якої зброї) є її законне та розумне застосування.

О. Є. Сонін стверджує, що вибір способу захисту права залежить від характеру дій роботодавця, які порушують трудові права, та від наслідків таких дій³. На думку І. М. Ваганової, критерієм вибору засобів захисту є характер предмету захисту та суб'єкт, права

¹ Тонюк М.А. Аутсорсинг, как инструмент обеспечения эффективной деятельности предприятия. *Економіка та управління підприємствами*, 2017, №10, ст.372-375.

² Ільницький О.В. Застосування судами окремих способів захисту прав у земельних спорах за участю суб'єктів господарювання // *Юридична наука, практика і освіта*. Випуск 1, 2010 р., с. 208-215

³ Сонин О. Е. Способы защиты права на установление неполного рабочего времени / О. Е. Сонин // *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского*. Серия : Юридические науки. 2009. Т. 22 (61), № 2. с. 157 – 162.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

та інтереси якого охороняються¹. О. В. Ільницький вважає основними критеріями застосування того чи іншого способу захисту наступні: компетенція особи-позивача, що звертається із вимогою про обрання відповідного способу захисту (чи має він право на таку вимогу); характер та природа правовідносин, які повинні відповідати правовій нормі, яка передбачає застосування відповідних способів захисту (тобто чи є допустимим такий спосіб захисту у конкретних спірних правовідносинах); обсяг компетенції суду при вирішенні спору (чи не виходить суд за межі власних повноважень)².

Є. О. Сонін звертає увагу на те, що «в чинному на цей час законодавстві про працю не існує жодного прямо встановленого або такого, що прямо впливає, правового припису, що закріплював би способи захисту трудових прав ... зазвичай законодавець обмежується формулюванням певного правового припису, що закріплює те чи інше право учасника трудових правовідносин і вважає своє завдання врегулювання суспільних відносин виконаним повністю»³.

Ми погоджуємось з цією думкою. Дійсно, для ефективного захисту трудових прав працівника він повинен усвідомлювати не тільки сукупність та обсяг власних прав та обов'язків, але і ті права та обов'язки роботодавця, які кореспондуються з його власними, а також мати уявлення про механізм реалізації цих прав. Наприклад, право на відпустку, як і багато інших трудових прав працівників, – його специфіка полягає в тому, що недостатньо тільки встановити це право в законі, необхідним є також закріплення ефективного механізму реалізації цього права. У зв'язку з цим необхідним є, зокрема, нормативне закріплення способів, за допомогою яких право на відпустку та інші будуть захищатись.

Тому можна стверджувати, що способи захисту трудових прав тоді будуть ефективними, коли правові приписи, що закріплюють такі способи, будуть прямо встановлюватись або прямо

¹ Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // *Форум права*. 2009. № 3. С. 94–99 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.

² Ільницький О. В. Застосування судами окремих способів захисту прав у земельних спорах за участю суб'єктів господарювання // *Юридична наука, практика і освіта*. Випуск 1, 2010 р., с. 2014–215.

³ Сонін О. Є. Щодо ефективності способів захисту трудових прав // *Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. Миколаїв: Вид-во «Ліон», 2009. Вип. 38. С. 175–179.*

впливати із положень нормативних актів, та ці способи повинні бути систематизовані. При цьому в даній системі повинно бути передбачено, що кожному суб'єктивному праву, яке виникло на підставі нормативного акта чи договору, необхідно передбачити відповідний спосіб захисту.

Деякі автори, досліджуючи питання системи способів захисту трудових прав, пропонують скористатися для її визначення та нормативного закріплення досвідом цивільного права¹, тобто пряме застосування способів захисту порушеного цивільного права, визначених ст. 16 ЦКУ, інші додають, що такі можна використовувати в рамках подальшого обговорення і опрацювання означеної проблеми². Друга позиція є більш доцільною, оскільки специфіка порушених прав обумовлює специфіку способів їх захисту, в тому числі і судового.

Ю. Н. Полетаєв³ та Н. Константінова⁴ виділили наступні способи захисту прав у трудовому праві: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання причин звільнення; визнання недійсними догорів про працю; стягнення на користь працівника або роботодавця певних сум та ін.

Кожен окремих вид позову передбачає застосування певного способу захисту трудових прав судом.

1. *Позови про визнання* характеризуються наступними способами захисту: визнання (наявності) права, визнання факту існування правовідносин між сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання правочину недійсним, визнання правочину дійсним, визнання обов'язку іншої особи, визнання зобов'язання невиконаним, визнання іншої особи такою, що втратила права.

Цінність визнання як способу захисту трудових прав полягає, переважно, в тому, що за його допомогою особа досягає визначеності в питаннях про наявність в неї певних прав чи обов'язків, про обсяг та зміст цих прав (обов'язків). Визнання права також

¹ Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. Вип. 25. С. 329-335.

² Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // *Форум права*. 2010. № 2. С. 477 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/20102/10coetpp.pdf>.

³ Полетаєв Ю. Н. *Правопорядок и ответственность в трудовом праве: учебное пособие* / Ю. Н. Полетаєв. М., 2004. 184 с.

⁴ Константінова Н. *Поняття заходів захисту у трудовому праві* / Н. Константінова // *Підприємництво, господарство і право*, квітень 2005, № 4, С. 45-48.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відрізняється від інших способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до порушення права (тобто у разі оспорювання чи невизнання права)¹.

2. *Позови про присудження* передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них.

У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 1 ст. 232 КЗпП України), поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України)²; прийняття на роботу на підставі рішення суду (ст. 55 проекту ТКУ) та ін.

3. *Перетворювальними позовами* у справах із трудових правовідносин є позови, предмет яких характеризується такими способами захисту, як зміна чи припинення спірних трудових правовідносин, тобто їх перетворення.

Отже, кожен вид розглянутих позовів про захист трудових прав має свій предмет правової вимоги, всі позови підлягають розгляду за загальними правилами. Обрання працівником конкретного виду позову має спиратися на характер матеріально-правових відносин, у рамках яких необхідно здійснити захист трудових прав.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Могілевський Л.В.,

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

д-р юрид. наук, професор

ORCID: 0000-0002-6994-6086

Соціальне партнерство являє собою механізм узгодження суспільних інтересів, що функціонує на договірних засадах. У такому разі акти соціального партнерства є тим засобом, за допомогою якого досягається кінцева мета соціального партнерства. Варто відзначити, що інститут соціального

¹ Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // *Форум права*. 2010. № 2. С. 478 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/20102/10coetpp.pdf>.

² Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // *Форум права*. 2009. № 3. С. 97 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.

партнерства поширений у багатьох країнах світу. Зокрема, як зауважують у науково-правових колах, у розвинених країнах світу соціальне партнерство, як правило, здійснюється на національному, галузевому, територіальному та виробничих рівнях у формі консультацій, переговорів, колективних договорів та угод. У розвинених системах соціального партнерства головними партнерами є: з одного боку – власники засобів виробництва, роботодавці; з іншого – наймані працівники. В їх відносинах держава виступає третьою стороною¹. З метою визначення організаційних, правових та економічних основ функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин Міжпарламентською Асамблеєю держав-учасниць СНД було прийнято модельний Закон «Про соціальне партнерство». У вищенаведеному міжнародно-правовому акті соціальне партнерство визначено як взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначенні та втіленні в життя узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками, спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів у порядку, визначеному законодавством. При цьому зазначена взаємодія може здійснюватися на наступних рівнях: державному; галузевому (міжгалузевому); адміністративно-територіальному; рівні фінансово-промислової групи та транснаціональної корпорації; рівні організації². Говорячи про рівень національного законодавства, слід зазначити, що однією з перших спроб запровадження інституту соціального партнерства в Україні стало прийняття Положення «Про Національну раду соціального партнерства», що було затверджено Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151/93. Вищенаведений нормативно-правовий акт визначив, що Національна рада соціального партнерства є постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців і

¹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. Т. 5: П-С. К. : «Юрид. думка», 2003. с. 554.

² Модельний закон про соціальне партнерство : міжнародний документ : від 16 лист. 2006 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/997_g07.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері¹. У подальшому зазначений нормативно-правовий акт було скасовано й прийнято новий Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року № 1871/2005, метою якого було підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам. Положення наведеного акта законодавства передбачали створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради (на зміну Національній раді соціального партнерства) та визначали її як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, що є суб'єктами Генеральної угоди². Так само як і попередній, даний акт законодавства було визнано таким, що втратив чинність унаслідок прийняття нового нормативно-правового акта – Указу Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року № 347/2011, який передбачав ліквідування старої та створення нової Національної тристоронньої соціально-економічної ради, в тому числі оновлення її завдань, функцій і повноважень у сфері здійснення соціального діалогу³.

З метою визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні задля вироблення та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, на рівні

¹ Про Національну раду соціального партнерства : указ Президента України : від 27 квіт. 1993 р. № 151/93 // *Урядовий кур'єр*. 1993. № 21–22.

² Про розвиток соціального діалогу в Україні : указ Президента України : від 29 груд. 2005 р. № 1871/2005 // *Офіційний вісник України*. 2005. № 52. Ст. 3271.

³ Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : указ Президента України : від 2 квіт. 2011 р. № 347/2011 // *Офіційний вісник України*. 2011. № 26. Ст. 1048.

якого встановлено, що соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. При цьому ст. 8 вищенаведеного нормативно-правового акта визначає, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів та угод¹. Наведені законодавчі положення вказують на те, що укладення колективних договорів та угод є кінцевим результатом соціального діалогу, який, як слідує з аналізу його змісту, є провідною формою соціального партнерства.

Таким чином, вважаємо за необхідне зазначити, що наведені акти можуть бути різних видів залежно від рівня соціального діалогу. Зокрема, за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: 1) на національному рівні – генеральна угода; 2) на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; 3) на територіальному рівні – територіальні угоди; 4) на локальному рівні – колективні договори. Отже, залежно від рівня соціального діалогу, нормативно-правові соціально-партнерські акти як структурні елементи системи джерел трудового права можуть бути різних видів: генеральна угода; галузеві (міжгалузеві) угоди; територіальні угоди; колективні угоди. Завершуючи наукове дослідження слід відзначити, що наразі законодавство, яке визначає правові засади соціального партнерства в Україні, є недосконалим та потребує перегляду та всебічного удосконалення, а тому ця проблематика є перспективним напрямком для наукових пошуків учених.

¹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України : від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI // *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ТРУДОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Подорожній Є. Ю.,

*професор кафедри трудового та
господарського права*

*Харківського національного університету
внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, с.н.с.

ORCID: 0000-0003-1677-1937

Сутність процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності розкрито як закріплену на нормативно-правовому рівні сукупність послідовно змінюваних дій уповноважених суб'єктів, направлених на застосування до працівників, які допустили відхилення від встановлених у трудовому праві правил поведінки, сприятливих (заохочувальних) або негативних (обмежувальних, обтяжуючих) для них наслідків задля забезпечення режиму дисципліни та законності.

Варто відзначити, що у чинному сьогодні трудовому законодавстві України відсутня єдина процедура притягнення працівників до трудової відповідальності. Це знаходить свій прояв, зокрема, в тому, що законодавством: не визначено основні етапи (стадії) такої процедури; не врегульовані питання щодо конкретних випадків проведення службових розслідувань і не визначено перелік осіб, по відношенню до яких вони проводиться; питання, пов'язані з проведенням службових розслідувань, впорядковуються на рівні численних нормативно-правових актів підзаконного характеру; в положеннях КЗпП України згадка щодо проведення службових розслідувань взагалі відсутня та ін. На підставі чого в трудовому праві доцільно ввести інститут розслідування трудових правопорушень. Положення «Про розслідування трудових правопорушень» на початковому етапі його запровадження може бути затверджено постановою Кабінету Міністрів України, тобто нормативно-правовим актом підзаконного характеру, тому що до такого акта можна оперативніше внести зміни, аніж до закону. У подальшому, з урахуванням напрацювань у цій сфері, питання, пов'язані із проведенням розслідування трудового правопорушення, повинні бути відображені на рівні закону. Разом із тим, у будь-якому випадку, потребує нагального вирішення ситуація, пов'язана із внесенням змін до положень КЗпП України в частині

визначення в них основних питань, пов'язаних із здійсненням процедури притягнення працівників до трудової відповідальності, зокрема конкретних дій, що становлять етапи (стадії) такої процедури: виявлення правопорушення; ініціювання та проведення його розслідування, в рамках якого повинна бути доведена вина конкретного працівника, винного в його вчиненні; завершення розслідування і видання на його основі розпорядження про притягнення конкретного працівника до трудової відповідальності. Запровадження вищенаведених змін дозволить, по-перше, підвищити ефективність заходів щодо недопущення, попередження та профілактики трудових правопорушень, а по-друге, надасть додаткові та підвищить ефективність уже існуючих гарантій охорони та захисту прав працівника.

Таким чином, з метою вдосконалення процедури притягнення до відповідальності працівника за порушення норм трудового права, на нашу думку, необхідно:

а) на рівні КЗпП України закріпити алгоритм дій власника або уповноваженого ним органу, що спрямовані на встановлення складу трудового правопорушення: особи, що його вчинила; наявність вини такої особи (форми її вини); які саме норми трудового законодавства були порушені; чи є причинно-наслідковий зв'язок між діями особи та протиправними наслідками, які настали; за яких обставин було здійснено трудове правопорушення (час, місце тощо);

б) у положеннях КЗпП України повинно бути передбачено правило, за яким притягненню працівників до трудової відповідальності повинно передувати проведення розслідування трудового правопорушення. А тому ч. 1 ст. 148 КЗпП України має бути викладена в наступній редакції: «Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо після встановлення особи, що його вчинила, але не пізніше одного місяця з дня її встановлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, а також часу, необхідного на проведення розслідування трудового правопорушення, провадження в справах про адміністративні правопорушення, кримінального провадження».

УДК 349.2:331.1

ЗАХИСТ ВІД МОБІНГУ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**Пузирний В. Ф.,***професор кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного технологічного
університету, д-р юрид. наук, професор
ORCID: 0000-0002-5692-2990*

У загальному розумінні під мобінгом розуміється така форма агресивної поведінки, яка виражається в негативних комунікативних діях однієї людини або групи осіб (суб'єкта мобінгу), спрямованих, здебільшого, проти окремої людини (об'єкта мобінгу). Такі дії відбуваються дуже часто протягом певного проміжку часу й зумовлюють відносини між суб'єктом і об'єктом мобінгу¹. В українській правовій дійсності мобінг – поняття, не опосередковане правом, але в сучасних реаліях потребує правового осмислення.

Проблема мобінгу в європейських країнах і США стала об'єктом серйозних наукових досліджень: передусім, вона потрапила у сферу наукових інтересів соціальних психологів, потім розглядалася в працях дослідників науки управління персоналом і вже пізніше вивчалася представниками юридичної науки. Вперше термін «мобінг» у його сучасному значенні для позначення цілеспрямованого психологічного терору на робочому місці вжив шведський психолог Хайнц Лейманн, який у 1991 р. організував у Швеції велике дослідження мобінгу, яким було охоплено близько 3,5 тис. працюючих людей у віці від 18 до 65 років. Дослідження засвідчило, що кожен четвертий у своєму професіональному житті наражається на небезпеку і принаймні на півроку стає жертвою мобінгу².

Надалі дослідниками були виділені два види мобінгу: вертикальний, коли психологічний терор стосовно працівника йде від керівника, і горизонтальний, коли психологічний терор йде від колег³. Починаючи з 1990-х рр. у зарубіжних країнах феномен мобінгу широко вивчається, регулярно проводяться опитування з проблем психологічного переслідування працівників. Розвиток

¹ Бельх-Силаев Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей. *Юридическая психология*. 2008. № 1. С. 46.

² Leymann H. Mobbing and Psychological Terror at workplace. *Violence and Victims*. 1991. Vol. 5. No. 2. P. 119–126.

³ Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. Е. Высочиновой. Харьков: Гуманитар. центр, 2007. С. 118.

антимобінгового законодавства треба здійснювати з урахуванням актуальних тенденцій міжнародного трудовправового регулювання і, без сумніву, переходити до нової парадигми соціально-трудоових прав – від традиційного захисту сфер економічної та фізичної безпеки людини до захисту немайнових прав працівника (у тому числі психологічного благополуччя).

Спочатку антимобінгова юридична конструкція в межах міжнародних трудовправових стандартів розглядалася як елемент правового захисту гідності працівника під час трудової діяльності, потім, завдяки ініціативам міжнародних організацій, протидія мобінгу стала сприйматися як один із найважливіших напрямків забезпечення професійної безпеки та здоров'я працівників. Міжнародні правові стандарти надають широкі правові можливості для розвитку і вдосконалення внутрішньодержавного антимобінгового законодавства в обох цих аспектах.

Принцип захисту людської гідності конкретизовано стосовно соціально-трудоових відносин в Європейській соціальній хартії (переглянутій), ратифікованій Україною в 2006 р. У Глобальній стратегії з охорони праці, прийнятій у червні 2003 р. на Міжнародній конференції праці Міжнародної організації праці (далі – МОП), однією з основних засад культури охорони праці визнано системне забезпечення права працівників на гідне ставлення до них під час трудової діяльності й захист від психологічного насильства на роботі. У матеріалах МОП, підготовлених до Всесвітнього дня охорони праці, профілактика насильства на робочих місцях визнана одним із найважливіших аспектів охорони й гігієни праці. Крім того, МОП у 2004 році було підготовлено й опубліковано Звід практичних правил щодо протидії насильству на робочих місцях¹.

Усі ці правові можливості не задіяні належним чином у нашій країні. В Україні практично повністю відсутнє й антимобінгове законодавство, і спеціалізовані громадські інститути захисту від мобінгу, будь-яких спеціальних заходів правового захисту від психологічного насильства на роботі не передбачено, а практична потреба в правовому регулюванні проблеми мобінгу тільки починає усвідомлюватись.

Як і за кордоном, першими в Україні на проблему мобінгу звернули увагу психологи й менеджери. Вони розглядають захист від мобінгу як актуальне прикладне завдання, яке необхідно виконувати за допомогою використання управлінських ресурсів

¹ Global Strategy on Occupational Safety and Health / International Labour Organization. Geneva, 2004. 20 p.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

(проведення спеціальних тренінгів і семінарів, запрошення посередника-медіатора для розв'язання конфлікту тощо).

Зауважимо, що і вітчизняними юристами усвідомлюється необхідність опрацювання правових механізмів захисту від мобінгу. На наш погляд, проблему мобінгу треба розглядати з позиції, по-перше, забезпечення права працівника на захист честі та гідності під час трудової діяльності, а по-друге, у межах нової концепції охорони праці, що визначає забезпечення оптимального психологічного клімату на робочих місцях як одну з найважливіших складових системи професійної безпеки.

У нашій державі антимобінгові норми в трудових відносинах вичерпуються правовими положеннями про заборону примусової праці (ст. 43 Конституції України) та дискримінації (ст. 2-1 КЗпП України). Правова конструкція охорони праці в нашій державі сьогодні не пристосована для її застосування для захисту працівника від психологічного насильства. У КЗпП України, на жаль, заходи із забезпечення захисту від психологічного насильства на робочих місцях не відображені в числі напрямків державної політики в галузі охорони праці, не представлені як обов'язок роботодавця щодо забезпечення безпечних умов і охорони праці, а також не включені в систему гарантій прав працівника на охорону праці.

У цьому аспекті, на наше переконання, держава повинна взяти на себе відповідальність щодо розроблення й впровадження дієвих правових і організаційних механізмів захисту гідності працівників у період трудової діяльності та забезпечення безпечних умов праці в руслі сучасних міжнародних стандартів захисту від мобінгу.

УДК 349.3

КОНВЕНЦІЯ МОП № 102 «ПРО МІНІМАЛЬНІ НОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ЯК ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ СТАНДАРТ ДЛЯ УКРАЇНИ

Синчук С.М.,
*професор кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент*

Важливим кроком у соціальній євроінтеграції України є ратифікація Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціаль-

ного забезпечення»¹. Конвенція МОП № 102 є зводом мінімальних соціальних стандартів функціонування системи соціального забезпечення у всіх державах, якими послуговуються під час розроблення, фінансування та моніторингу внутрідержавних систем соціального захисту та управління ними.

16.03.2016 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102»². Цим Законом Україна приєдналась до 9 з 15 розділів Конвенції («Медична допомога», «Допомога у зв'язку з хворобою», «Допомога по безробіттю», «Допомога по старості», «Допомога у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання», «Сімейні допомоги», «Допомога у зв'язку з вагітністю і пологами», «Допомога по інвалідності» і «Допомога у зв'язку з втратою годувальника»).

Варто відзначити, що Конвенція № 102 про мінімальні норми визначає лише мінімальні контури кожного виду забезпечення в його базовій конфігурації. Її соціально-правова цінність полягає в тому, що вона передбачає основні види соціального забезпечення та враховує всі загальноновизнані Європейським співтовариством універсальні соціальні ризики. Відповідно до змісту Конвенції № 102 правові підстави соціального (пенсійного) забезпечення повинні бути формально визначені національним законодавством; настання ризику повинне зумовлювати визначені форми та види забезпечення (в т.ч. соціальні виплати); система забезпечення повинна охоплювати значну частину населення; система забезпечення повинна забезпечувати мінімальний рівень та впродовж впливу конкретного ризику на особу.

Предметом нашого дослідження є Розділ 5 Конвенції № 102 «Допомога по старості», адже його положення є фундаментом та визначають структуру й основні параметри побудови національних програм пенсійного забезпечення.

Важливим у контексті ефективної захищеності прав громадян України у сфері пенсійного забезпечення є положення ст. 71

¹ Конвенція Міжнародної організації праці №102 про мінімальні норми соціального забезпечення: Міжнародний документ від 28.06.1952 р. № 102. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_011 (дата звернення: 18.10.2018 р.).

² Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення №102: Закон України від 06.03.2016 № 1024-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1024-19> (дата звернення: 18.10.2018 р.).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

та 72 Конвенції. Ними закріплено принцип одностороннього зобов'язання держави щодо забезпечення прав громадян на отримання пенсії за віком (в оригіналі – «по старості»). Обов'язками громадян є лише виконання чи дотримання необхідних для реалізації права на пенсійне забезпечення законодавчих умов (див. ст. 69 Конвенції).

Координація національного законодавства різних держав у сфері пенсійного забезпечення проводиться за такими напрямками: 1) заборона дискримінації громадян держав-учасниць міжнародного договору за ознаками національності; 2) вирішення питань про право, що застосовується, тобто усунення колізій норм; 3) сумування періодів соціального страхування, професійної діяльності чи проживання в державах-учасниках договору для набуття прав на конкретний вид пенсій чи допомог; 4) встановлення умов отримання виплат в одній із держав-учасниць у випадках, коли право на них набуто в інших державах; 5) взаємний розрахунок між державами щодо фінансування виплат при переїзді громадян з однієї держави в іншу¹.

У Конвенції МОП № 102 сформульовано п'ять базових параметрів соціального стандарту у сфері пенсійного забезпечення, які дещо умовно можна розділити на п'ять запитань:

Перше – «Чому?». Стаття 26 Конвенції МОП № 102 визначає, що старість – визначений вік, що перевищує 65 років. Положення Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» відповідають задекларованій нормі. Перевищення максимального порогу пенсійного віку відповідно до національного законодавства можливе лише як реалізація суб'єктивного права особи.

Друге – «Хто?». Коло соціально-правоможних у сфері пенсійного забезпечення осіб варто визначати відповідно до ст. 27 Конвенції МОП № 102. Нею визначено мінімальну кількість осіб – суб'єктів права на забезпечення: не менше 50 % працівників, їх дружин та дітей; не менше 20 % самозайнятого населення; не менше 50 % загальної кількості жителів; жителі, засоби яких не перевищують певного рівня.

Третє – «Коли?». Правові умови призначення пенсійних виплат. Стаття 29 визначає мінімальні вимоги щодо персонального страхового стажу чи терміну проживання особи, необхідних для отримання гарантованих Конвенцією МОП № 102 виплат. Націо-

¹ Ураков Е. В. Международное трудовое право и социальная защита : Учебное пособие // Тюмень: Тюменский государственный институт мировой экономики, управления и права. 2005. С. 152.

нальна система пенсійного забезпечення враховує страховий стаж особи. Водночас вважаємо, що внаслідок оновлення вимог щодо персонального стажу особи як передумови її пенсійного забезпечення Україна перевищила мінімальне зобов'язання – набути 15 років стажу. Конвенція передбачає право особи більш раннього виходу на пенсію за умови зменшення розміру пенсійної виплати.

Четверте – «Скільки?». Мінімальні стандарти розміру матеріального пенсійного забезпечення визначені ст. 28 Конвенції МОП № 102.

П'яте – «Як довго?» (мінімальна тривалість надання забезпечення). Статтею 30 Конвенції МОП № 102 визначено, що пенсійні виплати надаються впродовж впливу на особу відповідного охоплюваного випадку (старості – пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника).

Поняття соціального забезпечення, яке визначає сферу дії зазначеної Конвенції МОП № 102, передбачає різні організаційно-правові форми реалізації особою права на такий вид забезпечення (а отже, і на пенсійне). Організаційно-правовими формами пенсійного забезпечення вважатимемо об'єднану спільними принципами і методами сукупність юридичних, фінансових, організаційних засобів соціального забезпечення окремих категорій населення¹. Це: 1) бюджетне пенсійне забезпечення, що здійснюється за рахунок податків; 2) соціально-страхове пенсійне забезпечення за рахунок сплати всіма громадянами, що здійснюють трудову діяльність; 3) соціально-страхове забезпечення, що базується на принципі індивідуальної відповідальності особи за майбутнє пенсійне забезпечення.

Статтею 71 Конвенції МОП № 102 передбачена можливість використання всіх форм в системі пенсійного забезпечення громадян кожною державою у будь-якому співвідношенні. Своєрідність історичного розвитку кожної із європейських держав, їхньої економічної, демографічної, політичної та інших складових державної політики зумовлює формування власної моделі пенсійного забезпечення громадян, яка визначається сукупністю різних організаційно-правових форм такого забезпечення та принципів їх співвідношення.

Відповідно до ч. 2 ст. 46 Конституції України національна система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту формується із державних та недержавних організаційно-правових форм задоволення соціальних потреб фізичних осіб у випадку настання законодавчо визначеного соціального ризику. Кожна із них

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальний захист в Україні // К. : Знання. 2010. С. 29.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

покликана виконувати власну соціальну функцію щодо громадян, які зазнали впливу соціального ризику.

УДК 349.2

АКТУАЛЬНІ ФОРМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Цесарський Ф. А.,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID: 0000-0002-0681-3139

За умов економічної і політичної ситуації у країні змінюється і стратегія профспілкового руху, профспілкової діяльності, організаційні форми профспілок. На сучасному етапі профспілки відчували потребу суттєвої зміни діяльності. І основні напрями знайшли відображення у новій стратегії діяльності ФПУ на 2016 – 2021 роки.

Перш за все, потрібно підвищити відповідальність держави за своєчасне укладення угод і їх виконання, адже вони втрачають авторитет у суспільстві. На жаль, вони не укладаються своєчасно. Складно йдуть переговори між сторонами щодо питань підвищення заробітної плати, прожиткового мінімуму, боротьби з інфляцією, зростання цін на найнеобхідніші продукти харчування, не виконуються вимоги законодавчих актів про індексацію, ніби би їх і не існує. Незважаючи на різке зростання цін на продукти харчування, медичні препарати, падіння курсу гривні, багато працюючим і пенсіонерам не підвищуються зарплата, пенсії. Люди відмовляються вже від багатьох продуктів харчування. Збільшилась смертність. У генеральних угодах мало нормативних положень. І більшого авторитету набувають галузеві угоди. Так, наприклад, у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України та ЦК профспілки працівників освіти і науки України на 2016 – 2020 роки передбачено недопущення інтенсифікації праці науково-педагогічних і педагогічних працівників, а яким чином запобігати недопущенню інтенсифікації, в Галузевій угоді не йдеться. Цю проблему треба вирішити у локальному порядку, зокрема у колективному договорі слід переглянути навантаження, навчальний розклад тощо.

У згаданій вище Галузевій угоді треба відзначити як позитивне явище положення, відповідно до якого не можна допускати

зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку. Це дасть можливість не знижувати розмір пенсійних виплат таким працівникам. Є і така норма, яку слід визнати позитивною: у випадках тимчасової відсутності науково-педагогічних працівників здійснювати їх заміну на умовах погодинної оплати праці в обсязі до 240 годин на рік; сприяти наданню можливості непедагогічним працівникам закладів освіти і науки, які відповідно до чинного законодавства мають право на викладацьку роботу, виконувати їх в межах основного робочого часу; забезпечити матеріальне заохочення педагогічних та науково-педагогічних працівників, учні та студенти яких стали переможцями обласних, всеукраїнських та міжнародних учнівських і студентських олімпіад, конкурсів, турнірів. Затверджувати плани використання бюджетних коштів, штатний розпис, графіки відпусток, навчальне навантаження науково-педагогічних працівників разом з профкомом закладу; затверджувати посадові інструкції керівникам за погодженням з профспілковими комітетами; забезпечити оплату за завідування одним працівником кількома навчальними кабінетами; зберігати за працівниками, які брали участь у страйку через невиконання норм законодавства, колективних договорів та угод з вини роботодавця, заробітну плату у повному розмірі на підставі положень колективних договорів і угод.

Дуже важливим є положення Угоди, відповідно до якого передбачено виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 – 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше чотиримісячного середнього заробітку.

Міністерство освіти і науки України зобов'язалось виплачувати випускникам вищих навчальних закладів, які здобули освіту за напрямами і спеціальностями педагогічного профілю та уклали на строк не менш ніж на три роки договір про роботу в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах, грошову допомогу у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Забезпечувати додаткове матеріальне заохочення молодих спеціалістів з числа педагогічних працівників, які одержали після закінчення ВНЗ диплом з відзнакою.

До категорії нормативних положень слід віднести зобов'язання Міністерства освіти і науки України домагатися вирішення питання щодо нарахування пенсій науково-педагогічним і науко-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вим працівникам з урахуванням заробітної плати за роботу на умовах сумісництва. Для цього слід внести зміни до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», а також до пенсійного законодавства, адже особи, які працюють на умовах сумісництва і отримують заробітну плату за цю роботу, сплачують страхові внески таким же чином, як і з основної зарплати. Норма, відповідно до якої до заробітної плати не включалась оплата за сумісництвом, з самого початку була незаконною і несправедливою.

Профспілки при укладенні колективних договорів повинні наполягати на встановленні норм щодо соціального захисту ветеранів праці.

УДК 349.2

ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

*Шабанов Р. І.,
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового
права Харківського національного
педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0003-2862-3341*

Трансформація світу в останні три десятиліття призвела до розширення торгівлі, виробничих систем і міжнародних потоків капіталів, посилення конкуренції серед працівників на ринках праці в різних країнах світу. Зайнятість стала більш різноплановою та гнучкою, що послабило позиції профспілок у сфері ведення колективних переговорів. Глобалізація дозволила створити важливі економічні канали між країнами, які можуть стимулювати зростання економіки, але й одночасно поглиблювати економічний спад та соціальну нерівність.

За умови плинності капіталу рівновага сил змінилася не на користь працівників у зв'язку з делегуванням підприємствами виробничих операцій підрядникам в аутсорсінг. Виклики міжнаціональної конкуренції підприємств, особливо у більш трудомістких секторах, зумовили необхідність приділяти більше уваги витратам на оплату праці та постійним витратам у цілому. У цій ситуації відбувається перехід від підходу, властивого індустріальному суспільству та патерналістській державі, який передбачав застосування пасивних заходів до регулювання ринку, до раціональної концепції прозорого й

мобільного глобального світу, що отримала назву «гідна праця». Варто зауважити, що реалізація концепції гідної праці, на переконання Міжнародної організації праці, є основною вимогою для визнання держави демократичною¹.

Розуміючи неминучість та соціально-економічну користь від наслідування концепції гідної праці, Українська держава активно бере участь у її впровадженні. Основним документом, який відображає прихильність нашої держави до сучасних тенденцій у регулюванні трудових відносин, є Програма гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки, положення якої спрямовують вектор державної політики до найбільш повної реалізації права громадян на працю. Але для її найбільш активного впровадження необхідно з'ясувати трудо-правовий зміст концепції гідної праці на всіх рівнях людського життя. Адже якщо патерналістська концепція регулювання трудових відносин формулює свої правила, так би мовити, «з кабінетного середовища», то концепція гідної праці орієнтується на потреби людей найманої праці та їх сімей.

Гідна праця охоплює весь цикл людського життя, тому при народженні та у ранньому дитинстві основним аспектом гідної праці є захист прав дитини, майбутнього працівника, а також права матері: постають життєво важливі питання охорони материнства і дитинства; розподілу робочого часу як батьків; соціальної допомоги, завдяки якій забезпечується задоволення фінансових потреб родини при народженні дитини. У дитинстві не знімаються питання робочого часу батьків, які несуть сімейні обов'язки. Гідна праця передбачає збалансованість врахування інтересів сімей, суспільства і роботодавців. На передній план висувуються проблеми прав дитини, а також необхідності дотримування прав на освіту та особистий розвиток, що несумісно з дитячою працею.

Процес дорослішання дітей і подальше працевлаштування, або реалізація права на зайнятість молоді – важливий фактор для програм гідної праці, котрий сполучений з необхідністю прищеплення професійних навичок, підвищення кваліфікації та розширення можливостей молоді, забезпечення рівноправного, справедливого доступу до зайнятості без будь-якої дискримінації, проведення початкової виробничої підготовки й програм учнівства, професійної орієнтації та сприяння. Мова йде про методи та стру-

¹ Достойный труд: некоторые стратегические вызовы на будущее. Международная конференция труда. 97-я сессия 2008. Международная организация труда. Женева. 2008. С. 13.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ктуру створення робочих місць і про те, наскільки ефективно вони відбивають потреби молодих людей; про важливість розширення можливостей у сфері зайнятості для груп з особливими потребами – наприклад, для осіб з інвалідністю.

У період зрілості не менш важливі всі напрями політики у сфері гідної праці, включаючи дотримання прав у сфері праці, гендерної рівності, об'єднання в організації, соціального діалогу, адекватної політики щодо умов і охорони праці, соціального забезпечення, щоб протистояти непередбаченим обставинам, пов'язаним із трудовою діяльністю, у тому числі у випадку хвороби чи безробіття. Питання полягає у тому, щоб створити достатню кількість продуктивних і якісних робочих місць та надати можливості доступу до них для всіх. І нарешті, при виході на пенсію виникає необхідність гарантування адекватного пенсійного забезпечення та надання необхідної соціальної допомоги. Це може також передбачати продовження участі пенсіонерів у житті суспільства залежно від їхніх потреб, прагнень, здібностей і можливостей.

Відносно усіх перерахованих етапів трудового життя людини МОП пропонує гендерноорієнтовану політику на засадах основних конвенцій, у яких розглядаються різні аспекти життєвого циклу людей: охорона материнства, дитяча праця, захист молоді й т.д. Всі цілі, що входять до змісту концепції гідної праці, мають бути досягнуті завдяки функціонуванню здорової й продуктивної економіки, в якій принципи сприяння життєздатним підприємствам є економічним каналом створення нових робочих місць, підвищення продуктивності праці та зростання доходів.

Концепція гідної праці передбачає реалізацію усіх завдань та заходів на кожному із циклів людського життя. Адже дитяча праця підриває основи подальшого професійного зростання людини; достатні розміри пенсій тісно пов'язані з іншими умовами й механізмами соціального забезпечення протягом усього трудового життя людей. Необхідний колективний погляд на всі ці речі, щоб урахувати всі різноманітні потреби, що, передусім, вимагає проведення соціального діалогу, який відіб'є інтереси і прагнення працівників, роботодавців і держави. Це основа моделі економічного і соціального розвитку, націленої на розширення реальної економіки та громадянського суспільства.

Таким чином, переваги концепції гідної праці полягають в тому, що її змістовні елементи мають всеохоплюючий характер. Гідна праця життєво важлива для скорочення масштабів бідності та нерів-

ності. Також концепція гідної праці є засобом, що дозволяє широко поширити плоди прогресу та закласти основи збалансованої та інклюзивної моделі розвитку. Це основа соціальної мобільності та прагнення мільйонів людей, зокрема громадян нашої держави, до того, щоб забезпечити добробут та реалізувати свою здатність до праці.

УДК 349.2

ТРУДОВИЙ + ЦИВІЛЬНИЙ = НЕПОНАЙМЕНОВАНИЙ (НЕПОІМЕНОВАНИЙ) ДОГОВІР: ЯК ТЕОРЕТИЧНА КОНСТРУКЦІЯ СТАЛА ПРАВОВИМ ВИСНОВКОМ ВЕРХОВНОГО СУДУ

*Шумило М.М.,
начальник правового управління
Касаційного цивільного суду
у складі Верховного Суду,
д-р юрид. наук, с.н.с.*

Сучасна українська правнича наука переживає, з одного боку, значний поштовх у своєму розвитку, з іншого – певну теоретичну кризу. Однією з причин наведеного є, у тому числі, початок процесу деконструкції так званого соціалістичного права, яке виокремлював Рене Давід. Національна правова система наступного для після проголошення незалежності України не стала частиною романо-германської правової системи (саме такими тезами рясніють підручники з порівняльного правознавства), а радше опинилась на перехідному етапі свого розвитку, яку професор Ю. М. Оборотов влучно назвав євроазіатською, що правда шановний вчений обстоює окремішність такого різновиду правової системи, що, на нашу думку, є дискусійним¹. Тільки сьогодні, із значним поширенням договірних відносин в суспільному житті, дерегуляцією суспільних відносин, європеїзацією національного законодавства, активним застосуванням практики Європейського суду з прав людини можна говорити про поступове входження української правової системи до романо-германської, а якщо врахувати правову спадщину Галичини та Буковини, то повернення туди, звідки вона була вирвана з корінням тоталітарним режимом.

За останні десятиліття цивілістика, як єдність норм, що тією чи іншою мірою регулюють або визначають форму приватноправових відносин, була пошматована окремими «теоретиками при-

¹ Оборотов Ю. Н. Традиции и новации в правовом развитии: монография. Одесса: Юрид. лит., 2001. С. 24.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ватного права» на незліченну кількість «нових» галузей. Фактично, був сформований цілий легіон «батьків-засновників», які невпинно на сторінках своїх дисертаційних досліджень наголошували на особливому предметі, методі, ознаках і т.д. На практиці ж це або ніяк не знайшло свого застосування або ж призвело до низки колізій, найяскравішим прикладом чого стало одночасне прийняття Цивільного та Господарського кодексів.

Існує також інша проблема, коли окремі представники цивільної науки і досі не можуть побороти «фантомних болів» щодо виокремлення трудового права в окрему галузь, натякаючи на походження фабричного законодавства та закликаючи повернутися в лоно матері-галузі, при цьому забуваючи, що трудове право вже давно не потребує опіки чи окремого томосу для самостійності. Істина ж, як завжди, посередині і робота із розставлення меж галузей крізь призму новочасних викликів ще попереду, але очевидно одне, що практика формує такі приклади, коли використовуються різногалузеві механізми в межах одного договору, правову природу якого ще необхідно з'ясувати.

Не можна оминати у цьому контексті і певної кризи трудового законодавства, на 27 році незалежності ми керуємося 47-річним трудовим законом. «Захисники трудящих» апелюють до прикладу Кодексу праці Польщі, який був прийнятий у 1974 році, проте забувають вказати на те, що зміни, які були внесені на початку 90-х років ХХ ст. до польського трудового законодавства, мали докорінний і глибинний характер, а не декоративний. Економічний успіх сучасної Польщі, до слова, у тому числі був закладений вчасною реформою трудового законодавства.

Проте теорія теорією, та практика вимагає відповідей вже сьогодні, а динаміка суспільних відносин, широке застосування диспозитивного методу їх регулювання, подекуди міжгалузевість відносин ставить перед правозастосовцем нові виклики.

Яскравим прикладом договірної регулювання, що виходить за межі «чистого» трудового чи цивільного договору, є правовий висновок Верховного Суду у справі № 761/11589/16-ц від 21.03.2018.

Так, у постанові йдеться про те, що 19 липня 2012 року між ТОВ «Медіа Груп Україна» та ОСОБА_2 укладено угоду про припинення трудового договору за згодою сторін. Згідно з пунктом 2.1.4 угоди сторони досягнули домовленості, що не пізніше дати звільнення ТОВ «Медіа Груп Україна» здійснить цільову виплату для оплати відповідачем особистого навчання за програмою МВА в розмірі 502 637 грн, що на дату складання даної угоди еквівалент-

но 51 204,83 євро та включає всі обов'язкові податки та внески згідно з чинним законодавством України.

Згідно з пунктом 3.1.3 угоди про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року протягом двох років з дати звільнення відповідач зобов'язався надати ТОВ «Медіа Груп Україна» документи, що підтверджують оплату особистого навчання за програмою МВА у розмірі, що не є меншим ніж 42 500 євро в еквіваленті до гривні України по курсу НБУ на дату такої оплати. Якщо відповідач не надасть зазначені документи у вказаний у цьому пункті строк, він зобов'язаний повернути позивачу усі грошові кошти, надані йому за пунктом 2.1.4 цієї угоди, протягом 5 робочих днів з дати відповідної вимоги.

Відповідно до розрахункового листа за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року відповідачу було нараховано 502 637 грн цільової виплати за навчання за програмою МВА згідно з п. 2.1.4 угоди без утримання податків або інших платежів.

Судами встановлено, що 502 637 грн, разом із іншими сумами, які підлягали виплаті при звільненні з роботи відповідача ОСОБА_2, були сплачені останньому, що підтверджується довідкою ПАТ «ПУМБ» від 15 березня 2016 року та платіжними дорученнями: № 699 від 12 липня 2012 року та № 871 від 21 вересня 2012 року, меморіальними ордерами та випискою по рахунку.

02 липня 2015 року позивач надіслав відповідачу листа № 43, в якому просив його надати офіційні документи, що підтверджують оплату навчання за програмою МВА та завершення ним навчання. Вказана вимога була вручена відповідачу за місцем його роботи 20 листопада 2015 року, що підтверджується копію рекомендованого повідомлення про вручення поштового відправлення, проте ОСОБА_2 не надав підтверджуючих документів щодо оплати ним навчання за програмою МВА.

Згідно з частиною першою статті 626 ЦК України договором є домовленість двох і більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Договір є обов'язковим для виконання сторонами (стаття 629 ЦК України).

Тлумачення статті 6 ЦК України свідчить, що сторони мають право укладати договори, які не передбачені актами цивільного законодавства, за умови, що вони відповідають загальним засадам цивільного законодавства. *Такі договори є непонайменованими, оскільки не визначені в актах законодавства.* Свої відносини в непонайменованих договорах сторони врегульовують на власний розсуд.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Угода про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року, укладена між позивачем та відповідачем, містить елементи трудового та цивільного договору. В частині зобов'язання позивача здійснити цільову виплату для оплати відповідачем особистого навчання за програмою МВА та зобов'язання відповідача протягом двох років з дати звільнення відповідача надати ТОВ «Медіа Груп Україна» документи, що підтверджують оплату особистого навчання за програмою МВА і зобов'язання щодо повернення коштів, у разі ненадання документів, угода про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року є непонайменованим цивільним договором. Такий непонайменований договір і регулює цивільні відносини сторін щодо надання коштів та їх повернення.

Як наслідок доводи касаційної скарги щодо застосування статті 130 КЗпП та строку звернення, передбаченого статтею 233 КЗпП, не заслуговують на увагу, оскільки спір виник через невиконання непонайменованого цивільного договору, а не із трудових правовідносин.

Отже, суди зробили обґрунтований висновок, що відповідач зобов'язаний повернути позивачу кошти в сумі 502 637 грн, перераховані йому за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін від 19 липня 2012 року.

Згідно із частиною другою статті 625 ЦК України боржник, який прострочив виконання грошового зобов'язання, на вимогу кредитора зобов'язаний сплатити суму боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також три проценти річних від простроченої суми, якщо інший розмір процентів не встановлений договором або законом.

Оскільки зобов'язання за угодою про припинення трудового договору за згодою сторін в частині надання відповідачу цільової виплати для оплати останнім особистого навчання за програмою МВА в розмірі 502 637 грн, а також повернення цієї виплати є грошовим в розумінні статті 625 ЦК України, тому колегія суддів погоджується з висновками судів, що з відповідача на користь позивача підлягають стягненню також інфляційні втрати та три проценти річних відповідно до статті 625 ЦК України.

З урахуванням того, що касаційна скарга залишена без задоволення, а оскаржені рішення без змін, то на підставі частини третьої статті 436 ЦПК колегія суддів поновлює виконання рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 21 червня 2017 року.

Враховуючи викладене вище класичне питання про те, де починаються цивільні та закінчуються трудові відносини, не може бути застосоване до такого типу договорів. Особливість цитованої

постанови Верховного Суду полягає у тому, що у ній використаний не класичний методологічний прийом дедукції (від загально до конкретно), а навпаки, саме завдяки індукційному підходу (від конкретного до загального) і виходу за межі класичного уявлення про трудовий і цивільний договір. Верховний Суд у мотивувальній частині покликається на основи всіх основ приватного права, до якого автор відносить і трудове право, договір. Тобто давши характеристику, що таке трудові та цивільні відносини, суд повертається до поняття самого договору як першоджерела. У свою чергу, сам досліджуваний судом договір є якнайкращим прикладом застосування принципу свободи, коли сторони договору можуть домовлятися про все що завгодно, якщо це не заборонено законом.

Одночасно Верховний Суд ствердно відповів на інше засадниче питання договірного регулювання: чи можна в одному договорі регулювати різногалузеві, у цьому випадку цивільні і трудові відносини. Так, можуть. Узагальненим висновком може бути те, що якщо з'явився один такий непоіменований договір, то може з'явитися і інший, а отже, слово тепер за доктриною. Водночас можна констатувати і зрушення у підходах Верховного Суду, який продовжує змінюватися і виходить за межі застосування виключно формального підходу у мотивуванні своїх рішень, але і не цурається напрацювань теорії права і використовує їх у мотиваційній частині, що вкотре було продемонстровано.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНЬОГО

Березовська Н.Л.,

доцент кафедри ПСтаСК

Одеської національної академії зв'язку

імені О.С. Попова,

канд. юрид. наук, доцент

При прийнятті на роботу всі мають мати рівні шанси за інших рівних умов. Часто неповнолітні особи позбавлені реального права на працевлаштування. За загальним правилом, працівник і роботодавець укладають трудові відносини на підставі трудового договору. Фактичне виникнення трудових прав і обов'язків виникає з моменту, коли сторони (в даному випадку – роботодавець і особа, яка має бажання отримати роботу і прийшла винайматися) досягли згоди щодо істотних умов трудового договору. У будь-якому разі при укладенні трудового договору мають бути дотримані норми трудового права. Договір не може суперечити встано-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вленим положенням законодавства. Так, ст. 50 Кодексу законів про працю¹ (далі – КЗпП) України встановила нормальну тривалість робочого часу працівника, що не може перевищувати 40 год. на тиждень. У трудовому договорі не може бути прописана цифра тривалості робочого часу конкретного працівника більше за встановлений законодавством максимум, тобто норми у сфері праці та відпочинку мають відповідати встановленим у трудовому праві. Щодо неповнолітнього, то ст. 51 КЗпП України встановлена скорочена тривалість робочого часу, де зазначено, що для працівників віком від 16 до 18 років – це 36 год. на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 год. на тиждень. При цьому тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку.

Теорія трудового права виробила знання про функції трудового права. При прийнятті на роботу нас цікавить захисна функція трудового права, що черпає себе із соціальної функції і вказує на захист прав і свобод особи, що бажає стати працівником. У відносинах працівник – роботодавець законодавець стає на, як правило, менш економічно захищену сторону трудових правовідносин – працівника, забезпечуючи йому законодавчо встановлену гарантію його трудових прав та інтересів. Сенсом захисної функції є закріплення встановлених гарантій щодо, в тому числі, прийняття на роботу неповнолітнього. Безпосередньо у трудовому законодавстві міститься гарантія заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, ст. 22 КЗпП закріплює гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; відповідно до ст. 43 Конституції України² «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, тобто будь-яке пряме або опосередковане обмеження прав чи закріплення прямо чи опосередковано певних переваг при укладенні, зміні та

¹ Кодекс законів про працю (в ред. 11.10.2018 р.) // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/>.

² Конституція України від 28.06.1996 р. (в ред. від 30.09.2016 р.) // *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

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 не допускається. Хоча є застереження стосовно того, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України, воно не стосується відмови від прийняття на роботу через вік особи. У ч. 4 ст. 43 Конституції України встановлено, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Натомість існує практика неприйняття офіційно на роботу неповнолітніх (як і осіб, що вже досягли 35 – 40 і т.д. років). Чим, видається, працедавець порушує принцип свободи трудового договору, що визнається центральним принципом трудового права в сучасному суспільстві. Частина 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини¹ закріпила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття.

Сенс принципу полягає в тому, що право укладення трудового договору з роботодавцем на основі вільного вибору має будь-яка фізична особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю і може за власним бажанням розірвати трудовий договір. У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права² містяться положення, згідно з якими держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і робити належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини.

Принцип свободи трудового договору впливає із КЗпП України, що тлумачиться як укладення трудового договору на підставі добровільного волевиявлення працівника, переведення пра-

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифікований 19.10.1973 р. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

цівника на іншу роботу, як правило, лише на підставі згоди працівника та припинення трудового договору як за власним бажанням працівника, так і за згодою сторін¹.

Забезпечення права на отримання роботи, в тому числі неповнолітніх, гарантується принципом, що має назву в трудовому праві «принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці». Відповідно до Конвенції «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111² термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Тобто сенсом цього принципу є: будь-яка особа володіє рівними можливостями для реалізації своїх трудових прав і обов'язків, передбачених трудовим законодавством (в тому числі – на укладення трудового договору без дискримінації за віком), і не може бути позбавлена своїх прав внаслідок зловживань працедавця чи вікової належності особи, яка прийшла винайматись.

Тобто державами, в тому числі Україною, гарантується прийняття на роботу неповнолітнього. В разі безпідставної відмови відбувається порушення норм міжнародного та національного права, принципів трудового права.

¹ Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. С.35.

² Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, в ред. від 24.06.1975. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.

УДК 349.2

ДИСКРИМІНАЦІЯ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА РЕЛІГІЙНОЮ ОЗНАКОЮ

Бобко В.Г.,

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

Конституцією України визначено заборону дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі й у сфері праці. Відповідно до статті 24 Основного Закону не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Стаття 35 також гарантує, що кожен має право на свободу світогляду і віросповідання. Це право включає свободу сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати ніякої, безперешкодно відправляти одноособово чи колективно релігійні культури і ритуальні обряди, вести релігійну діяльність.¹

Питання щодо заборони дискримінації в реалізації права на працю досліджувалися такими вченими, як: Н. Б. Болотіна, І. В. Лагутіна, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, О. В. Тищенко, О. М. Ярошенко та ін. Натомість слід визнати, що наукові праці вказаних дослідників здебільшого стосуються одного з проявів дискримінації – дискримінації за ознакою статі, зокрема проблем правового становища жінки на ринку праці або осіб похилого віку. Однак дискримінація у сфері праці може проявлятися й за іншими критеріями, зокрема за релігійною ознакою. В свою чергу, така ознака дискримінації не знайшла свого належного втілення в науковій літературі. Тому зазначене питання потребує подальшого комплексного дослідження у світлі саме концепції гідної праці й в умовах реформування трудового законодавства та його гармонізації з міжнародними стандартами праці та трудовими стандартами ЄС. Одним із таких принципів є рівне ставлення до осіб незалежно від їх світогляду і віросповідання. Останнім часом представники релігійних громад намагаються активно брати участь у суспільному

¹ Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // *Відомості Верховної Ради*. 1996. № 30. Ст. 141.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

житті, відтак забезпечення принципу рівного ставлення до всіх, а в Україні 55 віросповідних напрямів, є актуальним.¹

Формально в українському законодавстві, зокрема трудовому, присутні норми, які забороняють дискримінацію у сфері праці за численними суб'єктивними й об'єктивними ознаками (етнічною, релігійною, статевою та ін.): статті 21, 24, 35 Конституції України, статті 1, 2 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948, ст. 1 Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці і зайнятості, статті 2-1, 22 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ст. 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» й ін. Однак на базі цих ключових норм судові рішення щодо захисту позивача від дискримінації у сфері праці практично не приймаються. Адже в цих засадничих нормах, на нашу думку, недостатньо чітко закріплено легітимне визначення дискримінації, залишаються не узгодженими основні форми цієї категорії, не упорядковані за змістом її ознаки.

Лише у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 (згідно зі ст. 4 сфера дії цього Закону поширюється й на трудові відносини, у тому числі на застосування роботодавцем принципу розумного пристосування) законодавцем передбачена дефініція категорії «дискримінація». Отже, *дискримінація* – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри ... або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Згідно зі статтями 1, 5 вказаного Закону до форм дискримінації віднесені: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

У юридичній науці запропоновані численні класифікації форм дискримінації. Так, М. Супрунова виокремлює активні й пасивні різновиди дискримінації.²

Пасивні форми дискримінації, на думку авторки, виражаються в утриманні уповноважених суб'єктів від вжиття заходів щодо вирівнювання юридичних статусів, координації прав та

¹ Кукуруз О. В. Міжнародний досвід протидії релігійній дискримінації // *Держава і право*. Випуск-56. С. 343.

² Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Н. Новгород, 2007. С. 132.

обов'язків, розроблення заходів забезпечення, усунення порушень рівності прав. Така дискримінація має місце, скажімо, при відмові у працевлаштуванні за етнічним критерієм. Активні форми засновуються на свідомих й активних діях осіб (передусім, державних службовців та роботодавців).

Залежно від способу закріплення дискримінація поділяється на правову і фактичну. Правова дискримінація – це та, яка втілена в юридичних практиках. Формами правової дискримінації є:

- дискримінація на основі Конституції і законів України;
- дискримінація на основі актів підзаконної нормотворчості;
- дискримінація на основі актів тлумачення і застосування законодавства України. Правову дискримінацію відрізняє її офіційний характер, тобто її джерелом є визнаний і легітимний орган публічної влади.¹

Слід погодитись із зазначеною формою дискримінації, яка має місце у трудовому законодавстві України, зокрема щодо права на відпочинок та задоволення релігійних потреб працівників. Так, відповідно до статті 73 КЗпП України, робота не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) Пасха (Великдень); один день (неділя) Трійця. Одночасно законодавець з незрозумілих підстав надає статус святкового дня (тобто державного свята) 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове.

Таким чином, трудове законодавство змушує всіх працівників незалежно від віросповідання не проводити роботу на підприємствах, в установах, організаціях у вказані дні. На думку автора, подібна правова конструкція законодавства про працю надає християнській релігії офіційного державного статусу, яка переважає над іншими видами віросповідання. Вказана норма суперечить статті 35 Конституції України, яка передбачає, що церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави, а школа – від церкви. Жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова.

Відповідно до ч. 2 статті 73 КЗпП України за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Вказана норма, на перший погляд, надає рівні можливості працівникам підприємств, установ, організацій, які належать до релігійних громад інших (неправославних) конфесій, на відпочи-

¹ Равлінко З. П. Заборона дискримінації: загальнотеоретичне дослідження: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2016. С. 101.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нок та задоволення релігійних потреб. Однак стаття 73 КЗпП України, по перше, містить зобов'язання з відпрацюванням за ці дні, а по-друге, працівнику необхідно документально довести, що він належить до іншої конфесії віросповідання за окремим поданням релігійних громад. Вказана правова норма також не узгоджується із статтею 25 КЗпП України, яка містить заборону вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи, зокрема про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування тощо. Тому актуальною є потреба вивчити міжнародний досвід з цього питання. В США ще у 1964 році прийняли Закон про громадянські права, де окремий розділ називається «Рівні можливості для працевлаштування». Закон забороняє дискримінацію осіб на основі їх релігії при прийнятті, звільненні та інших ситуаціях, пов'язаних з роботою. В нормах Закону містяться рекомендації працедавцям, фіксуються їх обов'язки і чітко вказуються заборонені дії. Зазначено, що працедавець повинен забезпечити працівнику чи майбутньому працівнику можливість проводити релігійні обряди і дотримуватись норм його релігії (наприклад, гнучкий графік, добровільна підміна чи обмін змінами, призначення на іншу роботу і перестановки всередині структури по горизонталі), якщо це не призведе до створення зайвих клопотів для працедавця.

Враховуючи викладене сьогодні є необхідність проведення подальших розвідок у науці трудового права, спрямованих на дослідження змісту поняття «дискримінація», зокрема у сфері праці, та її форм і нових ознак.

УДК 349.3

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ПРАВО НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

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

У науці права соціального забезпечення чи не найбільш дискусійним питанням було та залишається застосування понять «право на соціальний захист» та «право на соціальне забезпечення». Неоднозначність наукових поглядів зумовлена, перш за все, відсутністю усталеної законодавчої практики, забезпечення якої

неможливе без детального дослідження змісту кожного з названих понять.

Так сталося історично, що з моменту доведення самостійності права соціального забезпечення як галузі права у галузевій науці застосовувалася категорія «право на соціальне забезпечення», яке В. С. Андреев визначав як суб'єктивне право особистості на отримання соціально-економічних заходів, пов'язаних із забезпеченням матері і дитини, громадян у старості та в разі непрацездатності, з медичним лікуванням і обслуговуванням як важливими засобами профілактики і поновлення працездатності¹.

У більш сучасних наукових працях відзначається, що право на соціальне забезпечення визначає зміст тих можливостей, які здійснюватиме особа, реалізуючи своє суб'єктивне право. «Забезпечення» об'єднує два напрямки змістовного пояснення даного терміна: 1) надати кому-небудь достатні засоби для існування; 2) охороняти кого-небудь від небезпеки². Саме засновуючись на даному твердженні, С. М. Синчук стверджує, що таке семантичне розуміння терміна «соціальне забезпечення» сприяє розгляду його як «надання достатніх матеріальних засобів для життя будь-кому із суспільства»³.

Варто зазначити, що таке розуміння права на соціальне забезпечення є досить влучним та, на нашу думку, цілком розкриває зміст даного суб'єктивного права. Так, С. М. Синчук обґрунтовано доходить висновку, що в результаті здійснення досліджуваного права задовольняється два види інтересу управомоченої особи: щодо отримання від зобов'язаних суб'єктів достатніх засобів для існування та щодо захисту від небезпек. На нашу думку, названі види інтересів, на задоволення яких спрямоване право на соціальне забезпечення, є взаємопов'язаними, оскільки другий фактично забезпечується першим.

Так, виходячи з розуміння поняття «захист», що пов'язане з певними заходами, спрямованим на уникнення, послаблення наслідків посягань, нападу, інших негативних явищ⁴, саме шляхом здійснення заходів соціального захисту у виді грошових виплат, соціального обслуговування, надання соціальних пільг, медичної

¹ Андреев В. С. Право социального обеспечения в СССР. Москва: Юридическая литература, 1980. С. 25.

² Караванський С. Практичний словник синонімів української мови. Львів: БаК, 2008. С. 375.

³ Синчук С. М. Правовідносини соціального забезпечення: суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. С. 15.

⁴ Словник української мови: в 11 томах. Том 3, 1972. С. 379.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

допомоги тощо забезпечується достатній життєвий рівень особистості та усуваються (пом'якшуються) несприятливі наслідки соціальних ризиків, настання яких зумовило виникнення відповідного права.

А. О. Гудзь (Медвідь) зазначає, що соціальне забезпечення являє собою організаційно-правову діяльність держави, яка виражається лише у матеріальній допомозі та соціальному обслуговуванні осіб, які зіштовхнулися з життєвими обставинами, що визнаються суспільно значимими на даному етапі розвитку держави, за рахунок державних та місцевих бюджетів та інших не заборонених законом джерел фінансування.

Виходячи із цього науковець визначає право на соціальне забезпечення як міру вірогідної поведінки особи, яка забезпечується юридичними обов'язками інших осіб та виражається у можливості для неї отримувати матеріальну допомогу та соціальне обслуговування у разі настання соціальних ризиків із метою їх подолання або зниження ступеня негативного впливу, що здійснюється за рахунок незаборонених джерел фінансування¹.

Не заперечуючи в цілому ідею А. О. Гудзь щодо визначення сутності досліджуваного права, варто відзначити, що, на нашу думку, запропоноване визначення все ж таки потребує уточнення.

Перш за все, викликає заперечення позиція науковця щодо визнання в якості можливостей, які може використати управомочена особа у разі настання соціальних ризиків, лише отримання матеріальної допомоги та соціального обслуговування. На нашу думку, подолання та/або пом'якшенню несприятливих наслідків соціальних ризиків сприяють й інші види соціального захисту, зокрема медична допомога, безоплатне (пільгове) забезпечення лікарськими препаратами та виробами медичного призначення, натуральна допомога, соціальні пільги, житлово-комунальні субсидії, забезпечення технічними засобами реабілітації та технічними засобами пересування. Виключення можливості їх отримання з визначеною метою зумовить безпідставне звуження змісту права на соціальне забезпечення.

По-друге, на нашу думку, не можна погодитися з позицією А. О. Гудзь щодо фінансування здійснення права на соціальне забезпечення за рахунок усіх незаборонених джерел, що пов'язано зі змістом конституційних положень щодо забезпечення кожному достатнього життєвого рівня, що включає достатнє харчування,

¹ Медвідь (Гудзь) А. О. Поняття права на соціальне забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2016. № 21. С. 93.

одяг та житло. Цитована ст. 48 Конституції України покладена в основу поняття прожиткового мінімуму як вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості¹.

Виходячи зі змісту соціально-забезпечувального законодавства можна зробити висновок, що обов'язок забезпечити кожному достатній життєвий рівень, що не може бути нижчим за прожитковий мінімум, держава залишає за собою. А тому у разі настання соціального ризику саме держава в особі уповноважених суб'єктів зобов'язана забезпечити особу/сім'ю конкретними видами соціального захисту з метою подолання та/або пом'якшення їх наслідків.

Таким чином, на нашу думку, право на соціальне забезпечення як складова права на соціальний захист є мірою можливої поведінки особи, спрямованої на задоволення інтересу щодо отримання комплексу матеріальних благ та/або нематеріальних заходів для подолання чи пом'якшення несприятливих наслідків настання соціальних ризиків шляхом реалізації обов'язків соціально зобов'язаними суб'єктами державних організаційно-правових форм соціального захисту (загальнообов'язкового державного соціального страхування, державної соціальної допомоги, додаткового соціального захисту, спеціального соціального захисту).

УДК 349.2

ПРАЦЯ ЧЛЕНІВ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СПЛАТИ ЄСВ

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

Правовим проблемам регулювання праці членів фермерських господарств присвячувалися чимала кількість досліджень. А самі фермерські господарства тривалий час розглядалися ледве не

¹ Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 38. Ст. 348

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

єдиною прогресивною формою ведення сільськогосподарського товарного виробництва. Час показав недоліки та переваги такої організаційно-правової форми підприємницької діяльності. Однак останнім часом, попри задекларовану державну підтримку фермерства, все більше прийнятих нормативних актів створюють передумови для зникнення цієї організаційно-правової форми.

Частиною 2 ст. 3 КЗпП України основу правового регулювання праці членів фермерських господарств віднесено до локального регулювання статутними документами самого господарства, незважаючи на постійне використання терміна «праця» членів фермерського господарства.

Однак у жовтні 2017 року були прийняті зміни до законодавства, зокрема до законів України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», якими членів фермерських господарств фактично прирівняли до «найманих працівників із статусом підприємців». Названими змінами закріплено обов'язок сплати єдиного соціального внеску членами фермерських господарств.

Не вдаючись до детального цитування відповідних норм закону, на основі проведеного аналізу законодавства вбачається можливим зробити певні висновки щодо доцільності існування такої норми.

По-перше, нами раніше зазначалося, що праця працівника за трудовим законодавством розглядається як процес, в якому винагорода не ставиться в залежність від отримання чи неотримання роботодавцем прибутку. У фермерському господарстві винагорода за виконану членом господарства роботу не є обов'язковим атрибутом чи результатом праці. Член фермерського господарства може отримати винагороду тільки за умови досягнення прибутку від результатів підприємницької діяльності і тільки за умови прийняття рішення про розподіл отриманого прибутку. Однак законодавець зобов'язав сплачувати ЄСВ з першого дня реєстрації фермерського господарства. Враховуючи специфіку діяльності фермерських господарств, отримання фінансового результату від початку діяльності може бути відтерміновано на 5 – 10 місяців, упродовж яких фермерське господарство має нести податкове навантаження за своїх членів.

По-друге, саму допомогу в окремих випадках члени фермерського господарства фактично не отримують. Членами ФГ можуть бути діти 14-річного віку, які в силу вимог законодавства про освіту мають здобувати середню освіту. Для отримання допомоги у

зв'язку з тимчасовою втратою працездатності має бути виданий листок непрацездатності, який в силу дії п. 2.16 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, учням не видається.

По-третє, розуміючи всю необхідність охоплення системою соціального страхування якомога більшої частини населення, виникає закономірне питання про те, чому тільки члени фермерських господарств мають сплачувати ЄСВ.

Праця членів фермерських господарств за своєю природою має розглядатися як зовнішній прояв підприємницької діяльності громадян України з метою отримання прибутку. А саме фермерське господарство – лише організаційно-правова форма її здійснення. Якщо стоїть завдання охопити все економічно активне населення системою соціального страхування, то ЄСВ мають платити засновники (учасники) господарських товариств та інших підприємницьких структур. Адже вони теж здійснюють підприємницьку діяльність через створену ними юридичну особу.

А так складається ситуація, за якої створювати або продовжувати діяльність фермерського господарства недоцільно. Переваги для цієї організаційно-правової форми майже відсутні, в тому числі землі уже не надаються. Доцільніше провести перетворення ФГ в ТОВ – і результат таких нововведень нівелюється.

На підставі вищевикладеного вбачається доцільним для встановлення рівності організаційно-правових форм перед законом або скасувати обов'язок сплати ЄСВ членами фермерських господарств, або розширити такий обов'язок на всіх учасників «підприємницьких» юридичних осіб.

УДК 349.2

ПРАВОВИЙ СТАТУС МЕДІАТОРА ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

***Бурак В. Я.,**
доцент кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент*

Одним із альтернативних способів вирішення трудових спорів є медіація.

Медіація передбачає вирішення трудових спорів із залученням медіатора, який допомагає сторонам налагодити процес комунікації і проаналізувати конфліктну ситуацію таким чином, щоб

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вони самі змогли обрати той варіант рішення, який би задовольняв інтереси і потреби усіх учасників спору.

Медіація передбачає добровільний порядок вирішення спору шляхом проведення переговорів між сторонами з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення.

Чинне трудове законодавство сьогодні не регулює порядок залучення медіатора до вирішення індивідуальних трудових спорів, а також процедури медіації.

Застосування медіації передбачено Рекомендаціями Ради Європи R № (2002) 10 «Про медіацію в цивільних справах» від 18 вересня 2002 р., Рекомендаціями Ради Європи № R (98) 1 «Щодо медіації в сімейних справах» від 21 січня 1998 року, а також Директивою Європейського парламенту та Ради № 2008/52/ЕС «Про деякі аспекти посередництва (медіації) в цивільних і комерційних справах» від 21 травня 2008 р.

Вітчизняне законодавство передбачає застосування посередництва наразі лише стосовно колективних трудових конфліктів. Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору. Також наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 133 затверджено Положення про посередника.

Медіатор зобов'язаний допомогти сторонам знайти компроміс і прийняти рішення про врегулювання спору шляхом взаємних поступок. Він не може нав'язувати сторонам своє бачення проблеми чи свій варіант вирішення трудового спору, а лише допомогти їм дійти спільно згоди у спірній ситуації.

Сторони трудового договору мають право домовитись про включення письмового медіаційного застереження в договір, згідно з яким вони погоджуються передати на медіацію всі або певні спори, які можуть виникнути між ними в зв'язку з будь-якими конкретними правовідносинами, незалежно від того, мають вони договірний характер чи ні. Наявність медіаційного застереження в договорі не є перешкодою для звернення до суду або третейського суду.

Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) від 9 липня 2002 року № 15-рп/2002 зазначив, що право на судовий захист не позбавляє суб'єктів правовідносин можливості досудового врегу-

лювання спорів. Це може бути передбачено цивільно-правовим договором, коли суб'єкти правовідносин добровільно обирають засіб захисту їхніх прав. Досудове врегулювання спору може мати місце також за волевиявленням кожного з учасників правовідносин і за відсутності у договорі застереження щодо такого врегулювання спору.

У зазначеній справі Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини другої статті 124 Конституції України (254к/96-ВР) щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі, в аспекті конституційного звернення необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

Медіатором може бути фізична особа у віці не менше двадцяти п'яти років, яка має повну вищу освіту, пройшла відповідну професійну підготовку та внесена до Національного реєстру уповноважених медіаторів, що засвідчується свідоцтвом встановлено зразка.

При врегулюванні трудового спору медіатор наділений відповідними правами:

1) отримувати інформацію про трудовий спір, до допомоги у врегулюванні якого він запрошений, від сторін трудового спору в обсязі, необхідному та достатньому для проведення медіації;

2) самостійно визначати методику проведення медіації за умов дотримання законодавства про медіацію та професійних стандартів і правил діяльності медіатора;

3) відмовитися від проведення медіації з етичних або особистих міркувань, а також у разі конфлікту інтересів з іншими учасниками медіації;

4) надавати послуги на оплатній та безоплатній основі;

5) на оплату своїх послуг та на відшкодування витрат, здійснених для проведення медіації, у розмірі та формі, передбаченій угодою про проведення медіації.

Водночас на медіатора покладаються певні обов'язки:

1) дотримуватися вимог чинного законодавства про медіацію, професійних стандартів і правил діяльності медіатора, правил конфіденційності;

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

2) перевірити повноваження представників та/або законних представників сторін медіації;

3) повідомити сторони медіації про конфлікт інтересів або інші обставини, що унеможливають його участь у медіації;

4) проінформувати сторони про порядок проведення та правові наслідки медіації та надавати роз'яснення щодо процедури медіації;

5) керувати процедурою медіації;

6) забезпечити відповідність медіаційної угоди вимогам правових та етичних норм;

7) відмовитися від медіації у разі явно незаконної або недобросовісної поведінки хоча би однієї із сторін медіації, представника та/ або законного представника сторони медіації.

Медіація може проводитися медіатором самостійно або за сприяння організації, яка забезпечує проведення медіації.

Медіатор самостійно обирає засоби і методи проведення медіації та узгоджує порядок проведення медіації зі сторонами медіації з дотриманням вимог чинного закону, правил проведення медіації, правил ділової та професійної етики медіаторів.

Медіація припиняється:

1) підписанням сторонами медіації договору за результатами медіації – з дня підписання такого договору;

2) заявою сторін або однієї із сторін, адресованої медіатору, про припинення медіації – з дня такої заяви;

3) заявою медіатора після консультацій зі сторонами про те, що подальші зусилля, спрямовані на досягнення згоди в межах процедури медіації більше себе не виправдовують, або про неможливість залучення третіх осіб, якщо спір стосується прав та законних інтересів цих осіб, – з дня такої заяви.

На жаль, чинне законодавство не регулює також і порядку виконання медіаційної угоди, а також правових наслідків її невиконання.

Запровадження інституту медіації в Україні у сферу врегулювання трудових спорів потребує виконання багатьох завдань. На часі є ухвалення Закону «Про медіацію», а також внесення відповідних змін до Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства і Закону «Про виконавче провадження».

УДК 349.232:331.2

ЩОДО ПОНЯТТЯ І ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Бурнягіна Ю. М.,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук*

Поряд із предметом і методом понятійний апарат виступає одним із критеріїв поділу права на галузі. Призначення понятійного апарату будь-якої галузі права виявляється в його інформаційній сутності, оскільки за його допомогою здійснюється передача правової інформації й роз'яснюється зміст правових норм. Будучи смисловим фундаментом галузі, понятійний апарат трудового права одночасно виступає інструментом формування галузевих норм. Особливої актуальності проблема його вивчення набуває у зв'язку з перспективою прийняття нового Трудового кодексу України. Чинний КЗпП, на жаль, не відрізняється достатніми термінологічними розробками, що пояснюється невідповідністю окремих положень Кодексу сучасним доктринальним дослідженням.¹

Так, О. С. Пашков стверджував, що необхідність розроблення чіткого, зрозумілого поняття очевидна, тому що самі норми трудового права, як правило, не дають чіткого уявлення про коло правозастосовних суб'єктів та їх компетенцію, не регламентують правозастосовної процедури та її оформлення, що, звичайно, призводить до невиправданого, так би мовити, «різнобою» у правозастосовній практиці, іноді навіть до порушень закону.² Має рацію С. В. Вишневецька, яка відзначає, що лінгвістичний і правовий аналіз термінів, їх чітке тлумачення дозволяє виробити однотайне розуміння і живання термінів з метою точного застосування норм права. Адже зрілість наукової теорії, її висновків, здатність адекватно віддзеркалити глибинні процеси і приховані закономірності значною мірою вирізняються досконалістю понять, що входять до її складу.³

¹ Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: кол. моногр. / І. Л. Лосиця, С. М. Прилипко, Д. В. Трубіцин, О. М. Ярошенко. Х.: Вид-во ФІНН, 2011. 224 с.

² Пашков А. С. Проблемы правового регулирования труда в развитии социалистическом обществе: моногр. / А. С. Пашков. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. 256 с.

³ Вишневецька С. В. Понятійний апарат науки трудового права: ме-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

За висловом С. Ю. Головіної, понятійний апарат права становить собою сукупність засобів, що відбивають предмети і явища правової дійсності. Такими засобами виступають поняття (категорії, терміни), способами – їх тлумачення (правові дефініції та інші методи).¹ Згідно з Великим тлумачним словником сучасної української мови визначення – це формулювання, вислів, у якому розкривається зміст чого-небудь, його істотні ознаки.²

П. Т. Подвысоцький, наприклад, доходить висновку, що нормативне правове регулювання умов праці включає встановлення в централізованому й локальному порядку норм, що окреслюють права і юридичні обов'язки суб'єктів трудових правовідносин стосовно робочого часу, оплати праці, її охорони та ін. Саме в такому розумінні розглядається правова регламентація трудових відносин, тобто встановлення умов праці трудівників конкретної організації.³

У радянській правовій літературі під правовим регулюванням заробітної плати малася на увазі діяльність державних органів і підприємств, здійснювана ними в тісному контакті з профспілками, по встановленню й застосуванню норм права, що мають на меті досягнення найбільшої відповідності між мірою праці й мірою її оплати і створення матеріальної заінтересованості працівників у поліпшенні праці.⁴

Що стосується безпосередньо локального регулювання, то його дослідженням займалися такі вчені, як А. К. Абдуллаєв, Л. І. Антонова, Б. А. Архипова, Н. О. Бриллиантова, С. С. Каринський, І. Н. Каширін, Р. І. Кондратьєв, Ф. М. Левіант, С. С. Лукаш, В. А. Тарасова, Г. В. Хникін, О. М. Ярошенко та ін. Однак проблеми, що існують у цій царині, в тому числі й у сфері оплати праці, зумовлюють актуальність порушеної теми, а проведення їх наукового дослідження є своєчасним і практично необхідним.

Аналіз поняття «локальне правове регулювання» має деякі ускладнення, перш за все тому, що в теорії права бракує його офі-

тодологічне значення / С. В. Вишневецька // *Бюл. М-ва юстиції України*. 2008. № 2 (76). С. 55 – 63.

¹ Головіна С. Ю. Понятійний апарат трудового права / С. Ю. Головіна. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. 180 с.

² Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.

³ Подвысоцкий П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Подвысоцкий Петр Тимофеевич. М., 2002. 188 с.

⁴ Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы: моногр. / С. С. Каринский. М.: Госюриздат, 1963. 210 с.

ційної, легальної дефініції. Відзначимо, що термін «локальний» набув значного поширення в науці, в тому числі і в юридичній, де дослідники оперують такими категоріями, як «локальна норма», «локальний акт», «локальна правотворчість», «локальна нормотворчість» тощо.

Використання терміна «локальний акт» уперше ввів у правовий обіг М. Г. Александров. «Норми трудового права, – писав він, – що встановлюються законом, указами або постановою уряду, конкретизуються стосовно завдань та умов окремого підприємства в особливих локальних актах».¹ Юридична енциклопедія визначає акт (лат. *actus* – дія, *actum* – документ) як дію, вчинок громадянина або посадової особи; документ, який видається державним органом, органом місцевого самоврядування, посадовою особою або громадською організацією в межах їх компетенції.²

У загальній формі сфера локального правового регулювання трактується як широке коло суспільних відносин, що виникають у внутрішній діяльності підприємства по керівництву виробництвом і працею.³ Конкретно до цієї царини відносять умови праці та її оплати, які необхідно встановити з урахуванням конкретної виробничої обстановки на підприємстві.⁴

Характеризуючи локальні правові норми у сфері праці та її оплати, треба, насамперед, указати на їх специфічні ознаки. Так, В. А. Тарасова вважає, що це норма, яка: (а) має обмежену царину дії; (б) встановлюється адміністрацією підприємств, об'єднань і їх виробничих одиниць разом або за погодженням з відповідними профспілками, і як правило, за участю трудових колективів у межах їх компетенції, визначеної державою в централізованих приписах; (в) має договірний характер, що відбивається в нормативних угодах по локальному регулюванню умов праці та її оплати; (г) служить підставою для створення централізованих норм трудового права; (д) регулює комплекс суспільних відносин, не врегульований приписами загальної дії.⁵

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. / Н. Г. Александров. М.: Юриздат, 1948. 336 с.

² Юридическая энциклопедия [В 6-ти т. Т. 1] / голова редкол. Ю. С. Шемшученко. К.: Укр. енцикл., 1998. 325 с.

³ Каширин И. Н. Роль локальных правовых норм в совершенствовании организации труда на промышленных предприятиях: дис. ... канд. юрид. наук / Каширин И. Н. Воронеж, 1975. 396 с.

⁴ Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятии / В. А. Тарасова // *Сов. гос-во и право*. 1970. № 6. С. 108 – 112.

⁵ Тарасова В. А. Предмет и понятие локальных норм права / В. А. Тарасова // *Правоведение*. 1968. № 4. С. 93 – 97.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Р. І. Кондратьєв стверджує, що локальна правова норма є правилом загальнообов'язкової поведінки, заздалегідь санкціонованим державою, прийнятим в установленому порядку безпосередньо на підприємстві, яке діє в межах останнього, конкретизує норму загальну відповідно до особливостей трудових відносин на даному виробництві, заповнюючи (за певних обставин) прогалини у трудовому законодавстві.¹

Л. І. Антонова трактує локальне правове регулювання як похідне від централізованого, здійснюване за допомогою локальних правових норм і спрямоване на самоорганізацію й саморегуляцію трудовим колективом тих відносин, що складаються в межах підприємства.² Н. О. Бриліантова, узагальнюючи й уточнюючи поняття локального правового регулювання, що існують у науці трудового права, пропонує авторське визначення локального правового регулювання оплати праці як діяльність адміністрації підприємств, об'єднань, їх виробничих одиниць (в межах наданої їм компетенції) по встановленню й застосуванню разом або за погодженням з профспілковим комітетами, а в деяких випадках з трудовими колективами локальних правових норм, у яких конкретизуються й доповнюються централізовані правові норми, й реалізуються умови оплати й матеріального стимулювання праці відповідно до специфіки організації виробництва і праці й економічних можливостей підприємства (об'єднання, виробничої одиниці).³

А. Ю. Пашерстник відзначав значення локального регулювання для формування законодавства про заробітну плату. Науковець писав, що законодавче впорядкування останньої служить формою узагальнення й закріплення тих принципів її регламентування, що виробилися за активної участі мас господарськими і профспілковими органами й витримали перевірку на низовому досвіді.⁴

У локальному регулюванні оплати праці спрацьовують 2 різновиди дозволу як найбільш поширеного прийому, що викорис-

¹ Кондратьєв Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра юрид. наук / Р. И. Кондратьев. М., 1979. 33 с.

² Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование: моногр. / Л. И. Антонова. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. 152 с.

³ Бриллиантова Н. А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нина Алексеевна Бриллиантова. М., 1986. 207 с.

⁴ Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих: моногр. / А. Е. Пашерстник. М., Л.: Изд-во АН СССР, 1949. 352 с.

товуються трудо-правовим методом для впливу на учасників суспільно-трудових відносин: (а) централізований, перенесений у локальну норму, і (б) делегований, який може бути встановлений у локальній нормі в межах розпорядження норми централізованої з урахуванням місцевих умов.¹

З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні повинне бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством.²

Таким чином, дослідження відомих у трудо-правовій доктрині дефініцій, узагальнення чинного законодавства та практики його застосування дозволили сформулювати розглядувану категорію: «Локальне правове регулювання заробітної плати – це спосіб фіксації, встановлення й закріплення в актах локального рівня норм, розмірів, окремих елементів системи оплати праці працівників безпосередньо на підприємстві, в установі, організації». З метою покращення правозастосування пропонуємо це сформульоване нами визначення закріпити в проекті Трудового кодексу України.

УДК 349.2

САМОЗАХИСТ ЯК ФОРМА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Василько І.В.,

*доцент кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Більшість працездатного населення нашої країни є найманими працівниками, основним доходом яких є заробітна плата, яку вони отримують від роботодавця відповідно до укладеного

¹ Нургалиева Е. Н. Метод правового регулювання общественно-трудоових отношений: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук / Е. Н. Нургалиева. Л., 1979. 16 с.

² Шахвердов А. В. Российское трудовое право: ч. Особ.: учебн. пособ. / А. В. Шахвердов. М.: Литсовет, 2005. 348 с.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

трудового договору. Тому трудове законодавство займає особливе місце в системі права будь-якої країни світу. Воно повинно враховувати нерівність можливостей роботодавця і працівника, який погоджується на виконання запропонованої йому роботодавцем роботи в межах трудової функції, обумовленої в тексті трудового договору, а в ряді випадків і в посадовій інструкції працівника, якого часто в тексті договору іменують співробітником організації. З огляду на це важливого значення набуває встановлення відповідних форм забезпечення трудових прав працівників.

Варто підкреслити, що під формою забезпечення слід розуміти зовнішній вираз комплексу внутрішньо узгоджених і врегульованих законом заходів щодо захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Забезпечення трудових прав працівників може здійснюватись у різних формах, найпоширенішими з яких є юрисдикційна та неюрисдикційна, які відрізняються засобами захисту трудових прав. Юрисдикційний захист полягає у тому, що для забезпечення своїх трудових прав працівник повинен звернутися до компетентного органу у встановленому законом порядку. В свою чергу, неюрисдикційна форма не передбачає такого звернення, тобто вона реалізується самим працівником, без участі носіїв державно-владних повноважень, та відбувається в рамках матеріального правовідношення. Найбільш поширеною формою неюрисдикційного забезпечення трудових прав працівників є самозахист, якому, власне, буде приділена детальна увага в контексті представленого наукового дослідження.

Правовою підставою здійснення самозахисту працівниками трудових прав є ст. 55 Конституції України. Відповідно до ч. 5 ст. 55 Конституції кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. На законодавчому рівні поняття «самозахист» закріплено у статті 19 Цивільного Кодексу України, відповідно до якої самозахист – це застосування особою, право якої порушено, засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. У цій статті також зазначено, що особа має право на самозахист свого цивільного права та права іншої особи від порушень і протиправних посягань¹. Крім законодавчого тлумачення поняття «самозахист» існує велика кількість наукових підходів щодо даного визначення. Так, у своєму науковому дослідженні Г. Я. Стоякін зазначає, що самозахист – це передбачені законом однібічні дії юридичного чи фактичного ха-

¹ Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356

рактеру, які застосовуються уповноваженим на їх здійснення суб'єктом та спрямовані на припинення дій, які порушують його майнові або особисті права¹. О. І. Антонюк визначає самозахист як право особи будь-якими не забороненими законом заходами захищати свої права та права інших осіб без звернення до юрисдикційних органів². В. О. Белов визначає самозахист як фактичні або юридичні дії уповноваженої особи, спрямовані на припинення триваючого та дійсного правопорушення і (чи) зменшення його шкідливих наслідків, відповідних правопорушенню та мінімально необхідних для досягнення поставленої мети³. Досліджуючи питання самозахисту, М. С. Кораблева відзначає, що самозахист – форма захисту прав, способи якої представляють собою самостійні дії, що не суперечать закону, які здійснюються з метою найбільш оперативного припинення правопорушення, забезпечення поновлення порушених прав та компенсації втрат без застосування примусової сили держави в особі її органів⁴.

Самозахист, у контексті досліджуваної проблеми, являє собою сукупність не заборонених діючим законодавством дій працівника, що здійснюються ним особисто, з метою відстоювання своїх трудових прав і законних інтересів перед роботодавцем. Тобто під час здійснення працівником самозахисту своїх прав і законних інтересів він не звертається по допомогу до відповідних органів влади, а покладається лише на власні сили. Узагальнюючи все наведене вище можемо виокремити наступні характерні ознаки самозахисту як форми захисту трудових прав працівників: самозахист здійснюється у разі порушення трудового законодавства або реальної загрози такого порушення; самозахист здійснюється працівником власними силами; самозахист здійснюється у формі дії або бездіяльності; самозахист реалізується у спосіб, що не заборонений законом; підставою для самозахисту є наявність порушення чи протиправних дій роботодавця; самозахист має на меті забезпечення недоторканності права, припинення порушення, ліквідацію наслідків даного порушення.

¹ Стоякин Г. Я. Меры защиты в советском гражданском праве: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.03/Свердловск, 1973. С. 82.

² Антонюк О.І. Право на самозахист учасників цивільних правовідносин – ще один крок у напрямі ствердження людини найвищою соціальною цінністю. *Юридична Україна*. 2003. № 10. С. 98.

³ Белов В. А. Гражданское право: Общая и Особенная части: Учебник. Москва: АО «Центр ЮрИнфор», 2003. С.407.

⁴ Кораблева М. С. Институт защиты в гражданских кодексах стран СНГ (сравнительный аспект). *Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации*. 2002. № 6. С. 115.

УДК 349.2

ОБМЕЖЕНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Веренкіотова О.В.,

*викладач кафедри цивільного
права і процесу*

*Національної академії внутрішніх
справ, канд. юрид. наук*

Відповідно до ч.1 ст. 130 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. За правилами ст. 132 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяна шкода, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена в більшому, ніж цей заробіток, розмірі¹.

На думку більшості фахівців, у трудовому праві межі матеріальної відповідальності працівників диференціюються залежно від: форми вини працівника; характеру допущеного ним порушення обов'язків; виду майна, якому заподіяна шкода; трудової функції, що виконується працівником².

Теорією трудового права підтримане загальне правило, закріплене на законодавчому рівні, де передбачено два види матеріальної відповідальності працівників: обмежену і повну³. Основний вид матеріальної відповідальності працівника – обмежена матеріальна відповідальність, яка полягає в обов'язку працівника, з вини якого було заподіяно шкоду, відшкодувати власнику (уповноваженому ним органу) пряму дійсну шкоду, але в розмірі, який не перевищує його середнього місячного заробітку.

¹ Кодекс законів про працю України. К. : Юрінком Інтер, 2017. 1200 с.

² Хуторян Н.Н. Материальная ответственность субъектов трудовых правоотношений в условиях рыночной экономики // *Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых правоотношениях*. К.: Наукова думка, 1993. С. 20-21.

³ Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. М. : Юрид. лит., 1976. С. 201.

Це універсальний вид матеріальної відповідальності. Він застосовується у всіх випадках, якщо інше не передбачено у законодавчому порядку. Якщо закон встановлює притягнення працівника до матеріальної відповідальності без зазначення виду спеціальних меж останньої, вона відповідає розміру прямої дійсної шкоди, але у розмірі, який не перевищує його середнього місячного заробітку. Названа відповідальність є обмеженою тому, що вона обмежується розміром середнього заробітку працівника. Її не можна назвати неповною, оскільки при заподіянні шкоди меншого розміру, ніж середня заробітна плата працівника, він буде нести відповідальність у повному розмірі шкоди. Ця відповідальність не є і частковою, оскільки розмір відшкодування визначається не часткою шкоди, а залежно від розміру середньої місячної заробітної плати працівника. Розмір середнього заробітку становить заробітну плату за два останні календарні місяці роботи працівника, що передували дню виявлення шкоди, а якщо шкода виявлена після звільнення – дню звільнення. В разі коли працівник пропрацював на даному підприємстві менше двох місяців, середня заробітна плата обчислюється із заробітку за фактично відпрацьований час.

Обмежена матеріальна відповідальність на підставі п. 1 ст. 133 Кодексу законів про працю України настає у випадку, коли шкода заподіяна пошкодженням або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції) працівником під час трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо шкода від пошкодження або знищення матеріальних цінностей сталася через недбалість, заподіяна внаслідок службових дій чи бездіяльності, матеріальна відповідальність може бути покладена також у межах середнього місячного заробітку, але не на підставі п. 1 ст. 133, а на підставі ст. 132 Кодексу законів про працю України. Слід вказати, що відповідальність у тому ж розмірі за пошкодження або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. На підставі п. 2 ст. 133 Кодексу законів України про працю за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і пошкодженню матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, не-суть винні у цьому директори, начальники та інші керівники підприємств та їх заступники або керівники (їх заступники) будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства чи іншим відповідним положенням. До зайвих грошових виплат відносяться суми стягнених штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові в зв'язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення, а також заробітної плати, виплаченої працівникові за зайве надані дні чергової відпустки без виключення днів прогулу¹. При виявленні безпосередніх заподіювачів шкоди, викликані виплатою зайвих сум, знищенням чи зіпсуттям матеріальних цінностей, вони зобов'язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Керівні службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середнього місячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована їй безпосередніми заподіювачами. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати заподіяну шкоду. На керівних працівників може бути покладена матеріальна відповідальність у межах середньомісячної заробітної плати, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх її заподіювачів, й таку можливість підприємство втратило.

У законах, які виражають корінні інтереси і волю всього народу, знаходять юридичне закріплення політичні і соціально-економічні права і свободи громадян України. Стосовно працівників ці права і свободи конкретизовані у трудовому законодавстві у вигляді основних трудових прав. Розрізняють трудові, політичні і юридичні гарантії. Однією з головних функцій матеріальної відповідальності є гарантійна функція, що покликана посилювати юридичні гарантії при притягненні до матеріальної відповідальності і повинна розвиватися у повній відповідності соціально-економічному і політичному розвитку держави, відповідати інтересам як суспільства, так і працівника.

¹ Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 22. Ст. 173.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Ветухова І. А.,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Питанням трудової дисципліни в науці трудового права й на практиці завжди приділялося важливе значення. Добре відомо, що всіляка колективна праця неможлива без певного порядку, без підпорядкування працівників положенням правил внутрішнього трудового розпорядку, котрі діють на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності. В навчальній літературі було зазначено, що сьогодні відбувається серйозна трансформація правового регулювання розпорядку на виробництві. Змінюються принципові підходи з цього питання. Формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві» та який включає до себе регулювання дисципліни праці та забезпечення комфортної психологічної обстановки на виробництві.¹ В новітніх законах, локальних нормативних актах з'явилися норми та положення, котрі відображають підвищення культури суспільства, його цивілізованості й, звичайно, якісно новий характер сучасних найманих трудівників, у своїй масі добре освічених, які володіють високою професійною кваліфікацією і сильно вираженим почуттям особистої гідності².

2. Внутрішній трудовий розпорядок являє собою систему відносин, що регулюється нормами трудового права, яка складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації незалежно від форм власності при виконанні виробничих завдань, і яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу. Згідно зі ст. 142 КЗпП України (далі – КЗпП) трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників,

¹ Киселев И.Я. Зарубежнотрудовое право. Учебник для вузов. М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М., 1999. С.101.

² Там само. С. 103.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП). 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 (ст. 139 КЗпП). Ст. 265 проекту Трудового кодексу України (№ 1658, переробл. 20.05.2015 р.) (далі – Проект) дублює окремі норми нині діючого КЗпП.

3. Ознайомлення з локальними нормативними актами окремих підприємств свідчить про те, що адміністрація приділяє певну увагу питанням трудової дисципліни. Хоча на деяких підприємствах міри, які застосовують до працівників за невиконання трудових обов'язків, не відповідають трудовому законодавству. Мова йде про штрафи. Згідно із законодавством за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення (ч. 1 ст. 147 КЗпП). Хоча сьогодні існує широка сфера дії трудового законодавства (ч. 2 ст. 3 КЗпП). Зрозуміло, що така санкція, як штраф, не має ніякої юридичної сили, і в разі звернення працівника до суду буде прийнято рішення про невідповідність застосованих заходів трудовому законодавству з подальшими наслідками. Але це відбудеться в тому разі, якщо працівник буде захищати своє порушене право. Як свідчить практика, певна кількість працюючих готові заплатити штраф і продовжувати працювати на підприємстві. Це відбувається з різних причин. Одні не знають, що такий захід з боку роботодавця є незаконним, інші бояться втратити роботу і саме з цієї причини не оскаржують дії роботодавця. Деякі працівники виправляються і в подальшому не допускають порушень трудової дисципліни. Цікавий підхід, на наш погляд, існує в міжнародній тренінгово-консалтинговій компанії RESTTEAM, яка спеціалізується на навчанні персоналу ресторанів та отелей¹. Її фахівці звертають увагу на те, що в основі керування персоналом повинна бути *«позитивна» дисциплінарна політика*. В чому її сутність? Пропонується заохочувати працівників за гарну поведінку, ніж карати за погану. Фахівці вважають, що спочатку треба з'ясувати, чого бажають керівники від своїх підлег-

¹ Менеджер по персоналу. 2011. №1.

лих: страху та ненависті або трудового ентузіазму в поєднанні з чіткою виконавчою дисципліною? І щоб працівники не допускали порушень трудової дисципліни, необхідні наступні заходи: встановити зрозумілі та розумні правила, які допомагають правильно організувати робочий процес й отримувати добрі результати; чітко сформулювати правила поведінки, посадові інструкції, стандарти обслуговування та регламенти роботи; добитися дотримання правил самими співробітниками (це спеціально для менеджерів: неприпустимо порушувати правила, котрі самі встановили); набратися терпіння: люди не механізми, для перевиховання потрібен час. *Дисциплінарна політика* – це звід правил, які фіксують базові вимоги до поведінки співробітника в організації. Спеціалісти рекомендують: в *Положенні про дисциплінарну політику* слід передбачати правила та стандарти очікуваної від співробітників/допустимої поведінки; описати недопустимі види поведінки (проступки, порушення і т. ін.). У сфері громадського харчування дисциплінарні правила компанії можуть встановлюватися з урахуванням вимог законодавства України, правил техніки безпеки та пожежної безпеки; санітарних правил та норм; внутрішнього розпорядку, трудового договору, посадових інструкцій та інших внутрішніх локальних актів компанії, внутрішніх стандартів поведінки співробітників (вихованість, культурний рівень і т. ін.). Крім цього, бажано передбачати *Дисциплінарні правила*, в яких зафіксувати всі види небажаних дій, форм поведінки, зокрема: розкрадання (придбання у власність, уживання в їжу продуктів, передбачених для продажу) матеріальних цінностей та майна компанії, гостей, колег; грубе порушення касової дисципліни; приготування заказаних клієнтом блюд та напоїв без оформлення супроводжуваних документів (сервіс-чеків); обслуговування та розрахунок клієнта без оформлення фінансових документів та ін. Важливе значення має *дисциплінарна практика*. Пропонується перед тим, як вводити наказом на підприємстві нові дисциплінарні правила, детально продумати та описати процедури реагування у випадку здійснення правопорушень. Система реагування на дисциплінарні порушення може включати різні заходи. В даному випадку вибір кожного методу впливу на працівника повинен визначатися індивідуально, залежно від тяжкості здійснених порушень та загальної їх кількості. Як свідчить практика, ефективним інструментом роботи керівника з порушниками трудової дисципліни є *дисциплінарна співбесіда*, котра може бути наступного змісту: «Я нікого не сварю, а тим більше не ображаю. Мені дійсно шкода, що Ви потрапили у затор й тому не могли з'явитися на роботу своєчасно.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Але є правила, які необхідно виконувати. В нашій компанії це – закон. У випадку порушення правил нам з Вами доведеться розстатися». В даному випадку необхідно дати можливість працівнику прийняти рішення – потрібна йому робота на таких умовах чи ні. Якщо він не може організувати своє життя й контролювати свою поведінку, щоб не порушувати правила, єдині для всіх, що є надто важливим, – це не ваш працівник. Фахівці зробили висновок: дисциплінарна співбесіда є важливим інструментом в системі управління персоналом. З одного боку, є можливість виявити причини порушень, з іншого – разом з працівником, порушником трудової дисципліни, знайти спосіб й не допустити подібного в майбутньому.

4. Враховуючи вищевикладене вважаємо, що державна політика у сфері правового регулювання трудової дисципліни має важливе значення й повинна знайти своє відображення в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку працівників (далі – Правила) шляхом закріплення основних положень організації трудового процесу, з урахуванням нових підходів регулювання питань щодо укріплення трудової дисципліни. Це може проводитись через такі інструменти, як матеріальні та дисциплінарні заходи. Правила можуть передбачати наступне: новий порядок притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, що включає таблиць стягнень за окремі дисциплінарні проступки залежно від умов роботи підприємства; збільшений перелік заходів дисциплінарних стягнень; дисциплінарні правила, в яких може бути перелічено окремі дисциплінарні проступки; систему реагування на дисциплінарні порушення залежно від виду та тяжкості дисциплінарного проступку; заходи, котрі повинен здійснити представник адміністрації, такі як: дисциплінарна співбесіда, котра також повинна мати певну структуру; інформування працівників про стан трудової дисципліни на підприємстві. Наявність Правил не позбавляє можливості роботодавця доповнювати локальні нормативні акти положеннями, котрі відображають специфіку конкретних умов роботи, особливостей виробництва та ін. Вважаємо, що вказані заходи будуть впливати на підвищення продуктивності праці та моральний настрій трудового колективу, сприятимуть гарному морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечать комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.

УДК 349.3

ПРИНЦИП СОЛІДАРНОСТІ В СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

*Гнатенко К. В.,
головний спеціаліст відділу організаційного
забезпечення та контролю у сфері
нотаріату управління з питань нотаріату
(Головне територіальне управління юстиції
у Харківській області),
канд. юрид. наук*

Соціальне забезпечення населення є невід'ємним елементом системи прав і свобод людини і громадянина демократичної правової держави, якою, відповідно до Конституції, є і Україна. Однак проголошені, але не реалізовані на практиці права, зокрема право на соціальне забезпечення, віддаляють державу від спрямованого курсу демократичних перетворень та суспільного добробуту. Тому для ефективної та дієвої реалізації права на соціальне забезпечення населення держава встановлює систему принципів, на основі якої ґрунтується соціальне забезпечення. Ці принципи визначають засади правового регулювання та реалізації цього права.¹ Вони відіграють важливу роль у становленні й розвитку соціального забезпечення: а) служать засадами об'єднання окремих правових норм у єдину логічну систему; б) дають змогу вирізнити специфічні ознаки відповідної галузі; в) дають можливість ретельно і змістовно усвідомити смисл конкретної норми, що стосується соціального забезпечення, й визначити загальну спрямованість і головні тенденції його розвитку; г) допомагають правильно розуміти сутність законодавства про соціальне забезпечення та його взаємозв'язок з економікою, соціальною політикою держави, правосвідомістю громадян; д) виступають підґрунтям для здійснення тлумачення правових норм, особливо у випадках, коли нормативні акти містять протиріччя.²

Одним із галузевих принципів соціального забезпечення є принцип солідарності в соціальному забезпеченні населення України, сутність якого полягає в тому, що формування соціальних фо-

¹ Хомич І. Поняття і система принципів соціального забезпечення населення України. *Публічне право*. 2013. № 3 (11). С. 182.

² Гончаров В. О. Соціальне обслуговування як організаційно-правова форма соціального забезпечення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; ІДП НАН України. Київ, 2011. С. 40.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ндів здійснюється переважно за рахунок працездатного населення, а кошти з цих фондів спрямовуються на забезпечення громадян, які мають на це право внаслідок часткової або повної втрати працездатності або які внаслідок інших причин не можуть самостійно себе забезпечувати. Тобто відбувається перерозподіл коштів від працездатних – непрацездатним, від здорових – хворим, від працюючих – безробітним тощо. Працюючі відраховують частину заробітку на утримання безробітних під зобов'язання держави, яка гарантує їм, що при настанні безробіття інші громадяни робитимуть відрахування на їх утримання або утримання їх сімей.

Сама ідея солідарності, як зазначає С. М. Прилипка, виникла з факту суспільного життя та впливає з почуття взаємної відповідальності, що поєднує громадян як членів суспільства, об'єднує всі покоління – минуле, теперішнє й майбутнє; є основою будь-якого суспільства. Адже людина мешкає та працює в певному суспільстві, а тому не здатна ні до чого без його допомоги, особливо в тих випадках, коли настає хвороба, старість, самотність, бідність тощо. Вона є соціальною особистістю, створена, щоб жити у суспільстві, бо кожна людина складає частину єдиного солідарного цілого.¹ Солідарність відіграє надзвичайно важливу роль у спільному житті не тільки людей, а й усіх живих істот. На принципі солідарності будується соціально-філософська система солідаризму. Таким чином, солідарність розглядається не лише як принцип, а також як морально-етичний постулат, на який повинен опиратися увесь суспільний устрій. Солідарність та солідаризм, в їх практичній площині, зводяться до солідарної дії з метою досягнення спільної мети та принципу «один за всіх та всі за одного».

Тобто солідарність – це спільність інтересів, єдність дій, спільна відповідальність. Кожна людина як член суспільства несе відповідальність за існування інших в його складі, і ця відповідальність має взаємний характер. Держава має заохочувати особистість до служіння суспільству. Бувають випадки, коли людина не може отримати допомоги, підтримку від сім'ї, друзів (або від спілок чи об'єднань, членом яких вона є) або цієї допомоги недостатньо. На цей випадок існує державна система соціального забезпечення. Можливість реалізації права особи вимагати від держави забезпечення в разі настання соціального ризику існує завдяки, так би мовити, механізму передачі добробуту, який є втіленням ідеї солідарності. Кожен індивід (поко-

¹ Прилипка С. М. Проблеми теорії права соціального забезпечення. Харків: ПП «Берека-Нова», 2006. С. 237.

ління) робить своєю працею внесок у суспільний добробут, щоб при необхідності суспільство мало можливість здійснити підтримку конкретного індивіда.¹ Завдяки солідарності людина в разі необхідності отримує соціальне забезпечення за правом, а не через милість чи благодійність. Ідея солідарності ґрунтується на допомозі сильніших слабким, на взаємній підтримці та обов'язках громадян перед державою та один перед одним. Вона передбачає єдність і цілеспрямоване об'єднання різних груп і верств суспільства навколо основних визначених державою цілей і цінностей, як поточних, так і на довгострокову перспективу.

На міжнародному рівні також ставляться завдання й цілі щодо запровадження солідарних засад у соціальному забезпеченні, яке повинно здійснюватися на підставі загальнонаціональної солідарності й справедливого розподілу доходів, підвищення людської гідності й соціальної справедливості. У 1995 р. ООН прийняла Декларацію принципів толерантності², де наголошується на необхідності застосування принципу солідарності в соціальному забезпеченні. Солідарність є одним із шести принципів Хартії основних прав Європейського Союзу.

На підставі викладеного можемо констатувати: принцип солідарності є ключовим принципом соціального забезпечення, суть якого полягає в тому, що здоровий платить за хворого, працездатний утримує непрацездатного, працюючий і суспільство в цілому підтримують безробітного. Цей принцип передбачає спільну відповідальність людей, що ґрунтується на особистій відповідальності та злагоді, єдності й спільності інтересів. Згуртованість дає змогу виявити й оцінити спільні інтереси, типові для певної групи людей, схожі спільні риси й однакові ризики. Це створює конструктивну основу для спільного захисту інтересів, протистояння небезпеці й зменшення ризиків.

¹ Яковюк І. В. Соціальна держава: питання теорії і шляхи її становлення: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01; Нац. юрид. акад. України. Харків, 2000. С. 104, 105.

² Декларація принципів толерантності, схвалена Генеральною конференцією ЮНЕСКО на 28-й сесії в Парижі 16 листоп. 1995 р. *Вісн.* 2002. № 11(128). С. 12-13.

УДК 349.22

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Ждан М.Д.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін, господарського та трудового
права Харківського національного
педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-7773-0402*

Конституція України проголошує Україну демократичною, соціальною, правовою державою, діяльність якої спрямована на утвердження та забезпечення прав і свобод людини та їх гарантій. Розвиток у цьому напрямі неможливий без застосування соціального діалогу як важливого засобу побудови відносин між працівниками, роботодавцями і державою. Адже саме соціальний діалог слугує дієвим засобом як знаходження і підтримання довіри між державою та суспільством, так і створення такого середовища, де працівники та роботодавці мають змогу мирно реалізувати свої права і досягти тих цілей, які вигідні обом сторонам.

Сьогодні правова конструкція соціального діалогу в Україні, якою законодавець замінив правову конструкцію соціального партнерства, незважаючи на доволі помітний постійний інтерес у науковій спільноті, результатом реалізації якого стали окремі монографії, захищені дисертації, окремі наукові статті, і досі залишається явищем непізнаним. Насамперед, тому, що новели, які з'являються в законодавстві, закономірно в науці починають розглядатися із практичної точки зору – для того щоб чітко визначити механізм їх застосування, або вони досліджуються із точки зору компаративістики, для того щоб країна не відставала у розвитку державних та громадських інститутів, розвивалась у сучасному демократичному напрямі, щоб запозичити позитивний досвід застосування вже апробованих у розвинених країнах конструкцій та уникнути негативного. А от, власне, усвідомлення сутності та цінності цих правових конструкцій для суспільства і держави, розширення можливостей у їх застосуванні – все це викликає науковий інтерес потім, коли від національного досвіду їх застосування приходить справжнє розуміння цих правових конструкцій, відчува-

ється їх корисність у впорядкуванні відносин та очевидний позитивний результат їх впровадження.

Впровадження соціального діалогу в Україні стало гідним продовженням світової цивілізованої практики врегулювання соціально-трудова відносин. Однак і досі розуміння його сутності, пошук його витоків, обґрунтування його органічності у соціальній та правовій державі, принципи соціального діалогу, на яких базується його здійснення, поняття юридичних гарантій його здійснення та їх характеристики складу та змісту тощо залишаються в науці недослідженими, представляють значний науковий інтерес з огляду на європейський вибір розвитку нашої держави, а отже, є актуальними для сучасної науки.

Наразі основна мета соціального діалогу – це створення такого ідеального середовища, в якому можливо побудувати стабільні відносини між його сторонами, з дотриманням їх інтересів, забезпеченням нормального робочого процесу та досягненням сторонами взаємовигідних цілей, а також недопущенням появи між ними конфлікту¹.

У свою чергу, найважливішим результатом соціального діалогу є досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві, а також можливість залучати більше різних суб'єктів для досягнення узгоджених цілей. При цьому, необхідно відзначити, що соціальний діалог не завжди є гарантованим засобом подолання суперечностей між працівником та роботодавцем. Однак у будь-якому разі діалог завжди кращий від протистояння, оскільки він відкриває перспективи для досягнення взаєморозуміння. Тому альтернативи соціальному діалогу у системі соціально-трудова відносин для соціальної держави немає².

Зазначимо, що актуальність дослідження соціального діалогу визначають і очікування вищих державних інституцій від розширення можливостей цієї правової конструкції, яка здатна вирішити багато існуючих проблем. Адже на сучасному етапі розвитку України, у зв'язку з проведенням реформи децентралізації влади і створенням об'єднань територіальних громад, коло питань соціального діалогу постійно розширюється. Зокрема, в регіонах порушується питання щодо перспектив розвитку областей, розв'язання проблем,

¹ Даниліна Ю.С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Кривий Ріг, 2018. С. 12.

² Даниліна Ю.С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Кривий Ріг, 2018. С. 12.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

пов'язаних із соціальним становищем внутрішньо переміщених осіб, перенесення питання ведення соціального діалогу у площину новостворених територіальних громад. Проте, як нещодавно відзначено Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України, «соціальний діалог в Україні сьогодні розвивається в рамках вузького формату і здійснюється між Урядом, об'єднанням роботодавців і профспілок без залучення організацій громадянського суспільства, що представляють і обстоюють свободи та інтереси людини і громадян»¹.

У зв'язку з цим вважаємо доцільним активізувати наукові пошуки щодо участі у соціальному діалозі організацій громадянського суспільства, що представляють і обстоюють свободи та інтереси людини і громадянина у якості сторони соціального діалогу поряд із Урядом, об'єднанням роботодавців і профспілок для подальшого створення ефективної правової бази.

УДК 349.222.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПЛАТ ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ

*Киян В. Я.,
доцент кафедри цивільного,
адміністративного та фінансового права
Інституту права імені В. Сталіна
Класичного приватного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

У контексті сучасних інтеграційних процесів важливою проблемою є адаптація вітчизняного законодавства до європейських стандартів. Прагнення України рухатися європейським шляхом розвитку ставить на порядок денний і питання вдосконалення трудового законодавства. Однак далеко не усі інститути трудового права сьогодні на достатньому рівні досліджені та адаптовані до сучасних вимог. І навіть прийняття Трудового кодексу України (далі – ТК) не повною мірою гарантує належне правове забезпечення щодо дотримання вимог роботодавцем порядку звільнення

¹ Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення провів "круглий стіл" на тему: "Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави"/ Верховна Рада України: офіційний веб-портал. Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua/news/Novyny/151210.html>. дата звернення 20.03.2018.

працівника, зокрема питання щодо виплати середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

У сучасних умовах Європейської інтеграції виникає ціла низка порушень та зловживань норм трудового права щодо осіб, котрі вільно обрали можливість заробляти собі на життя працею і з не залежних від них причин потратили у скрутне матеріальне становище.

Так, часті зміни роботодавців, перерозподіл форм права власності, необґрунтовані реорганізації призводять до недотримання належних умов праці, несвоєчасної виплати заробітної плати, порушення порядку звільнення працівників, затримки із розрахунком у день звільнення, а також породжують обмеження працівника у його конституційному праві на належні та безпечні умови праці, своєчасне одержання винагороди за працю.

З урахуванням цього доцільно розглянути випадки порушених прав працівника щодо часу вимушеного прогулу.

Так, відповідно до абз. 2 п. 1 ст. 232 КЗпП України безпосередньо місцеві суди розглядають трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі, незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів щодо дострокового звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян, за рішенням органів, що їх обирали, а також трудові спори щодо суддів, прокурорсько-слідчих працівників та працівників установ прокуратури, які мають класні чини.

Однак, як показує судова практика, до цього часу судами усіх рівнів ще допускаються порушення норм матеріального права щодо дотримання порядку звільнення та розрахунків за час вимушеного прогулу.

Так, у постановвах Верховного Суду України від 23 січня 2011 року (справа № 6-87цс11), 16 грудня 2015 року (справа № 6-648цс15) при визначенні розміру середнього заробітку, що підлягає стягненню за час вимушеного прогулу, суди не виключили з розрахунку виплати, які не підлягають урахуванню відповідно до розділу III Порядку обчислення середньої заробітної плати, який затверджений постановою КМУ від 08 лютого 1995 р. № 100¹, а саме відпускні та лікарняні, а також розраховали вказаний показник відносно календарних, а не робочих днів.

¹ Порядок обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 р. № 100 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Середній заробіток працівника визначається відповідно до ч. 1 ст. 27 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР за правилами, передбаченими зазначеним Порядком.

Так, у підпункті «з» п. 1 Порядку визначено, що саме у випадку вимушеного прогулу застосовується механізм нарахування середньої заробітної плати, а не інші нормативно-правові акти.

Відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Із п. 5 Порядку вбачається, що основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є розрахована згідно з абз. 1 п. 8 цього Порядку середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника.

Після визначення середньоденної заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплат працівнику здійснюється нарахування загальної суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яка обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді (абз. 2 п. 8 Порядку).

Відповідно до абз. 3 п. 8 Порядку середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства.

Крім того, положеннями розділу III Порядку передбачені виплати, які підлягають і не підлягають урахуванню (зокрема, одноразові виплати, соціальні виплати, окремі види премій тощо) при обчисленні середньої заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплати за час вимушеного прогулу.

У разі порушення своїх трудових прав працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому зарплати, не виплаченої при проведенні остаточного розрахунку без обмеження будь-яким строком.

Крім того, відповідно до положення ст. 117 КЗпП якщо роботодавець зі своєї вини та за відсутності спору про розмір належ-

них звільненому працівнику сум у день звільнення не розрахувався з ним, то він зобов'язаний виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Безспірно, що у трудовому праві існує ряд норм щодо строків виплати заробітної плати. Так, у зв'язку із затримкою термінів виплати заробітної плати працівник має право відповідно до ст. 34 Закону «Про оплату праці» на компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати, що провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством.

Відповідно до ст.ст. 1 – 2 Закону «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємства, установи і організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їх виплати, у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам, незалежно від вини роботодавця. Однак ця норма не поширюється на оплату часу вимушеного прогулу?

На наш погляд, доцільним було б поширити дію ст. 267 проекту ТК України «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику»¹ у частині сплати роботодавцем працівнику пені (компенсацію) в розмірі та на умовах, визначених колективним договором, але не менше облікової ставки Національного банку України у розрахунку на рік за кожен день затримки, та виплатити всю суму заборгованості із заробітної плати з урахуванням індексу інфляції за весь час прострочення і на вимушений прогул. Це дасть змогу працівнику додатково отримати матеріальні гарантії.

Також у перспективному трудовому законодавстві доцільно було б врахувати, що принцип свободи укладення договору, який визначений у ст. 627 Цивільного кодексу України, повинен поширюватися і на трудовий договір у частині застосування загальноприйнятих видів забезпечення виконання зобов'язання у разі його порушення.

¹ Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658 [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

ЗАСТОСУВАННЯ НОВИХ ФОРМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Копайгора І. Д.,
професор, кандидат юридичних наук
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
ORCID: 0000-0002-864-5617

Копайгора І. І.,
доцент, кандидат юридичних наук
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Київський національний
економічний університет імені Вадима Гетьмана»
ORCID: 0000-0002-1827-7257

В сучасних умовах як серед українських, так і російських учених, які займаються трудовим правом, продовжуються дискусії стосовно нових форм регулювання трудових відносин.

Вивчення досвіду передових європейських країн показало позитивний досвід нових форм регулювання працевлаштування. До таких нових форм зайнятості відносяться нетрадиційні для вітчизняного законодавства: позикова праця, гнучкий режим робочого часу, «разовий договір», почасовий трудовий договір та інші. Характеризуючи ці новації автори дають їм суперечливі оцінки – від дуже обережного відношення до них та ініціатив з приводу їх регулювання¹ до закликів прискореної регламентації і розширення сфери регулювання і застосування². Особливу стурбованість викликає те, що застосування цих нових форм регулювання трудових відносин поєднане з порушенням трудових прав працівника і загальним погіршенням його правового статусу. Тільки завдяки цьому статті 11 і 12 Конвенції Міжнародної організації праці (в подальшому – МОП) № 181 зобов'язують держави передбачати негайні потрібні заходи, які адекватно захищають права працівників. Конвенція МОП № 181 передбачає прийняття державами-учасниками законодавчих актів «Про приватні агентства зайнятості», які спрямовані на регулювання

¹ Нуртдинова А. Заемный труд. Особенности организации и возможности правового регулирования // *Хозяйство и право*. 2004. № 9. С. 22-30.

² Концепция правового регулирования заемного труда // *Хозяйство и право*. 2004. № 2. С. 52-60.

нових трудових відносин. На жаль, в Україні це питання не тільки не обговорювалося, а навіть і не ставилося.

Технологія використання позикової праці являє собою виконання роботи за певною кваліфікацією працівника, найнятим і представленим спеціалізованим агентом позикової праці у розпорядженні третьої сторони, яка називається користувачем для виконання роботи на користь останнього. Важливим моментом є те, що договірні трудові відносини, як правило, існують тільки між позиковим працівником і агентом позикової праці, при цьому працівник виконує роботу під керівництвом користувача.

Позикова праця має певні різновиди. Такими різновидами є:

а) **аутсорсинг персоналу**. В цьому випадку організація передає одну або декілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди, тобто працівники перебувають у штаті організації, надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію – замовника останнього;

б) **аустафінг персоналу** – коли компанія-замовник передає частину своїх співробітників кадровому агентству, яке формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у компанії¹.

Позикова праця – явище невідоме для вітчизняного законодавства. Про це явище немає ніякої згадки ні в чинному КЗПП, ні в проекті Трудового кодексу України. Відсутність нормативного закріплення нових форм регулювання трудових відносин призводить до того, що деякі автори вважають, що позикова праця взагалі не відповідає нормам трудового права і не відноситься до самого трудового права². Очевидно, що у випадку недостатнього або повної відсутності регулювання позикової праці чинним законодавством рівень захисту прав працівника знижується, а сама позикова праця переміщується у «сіру зону» ринку праці. Для регулювання позикової праці і встановлення балансу між гнучкістю для користувачів і захистом працівника потрібно внести зміни до чинного КЗПП України, а в проекті Трудового кодексу передбачи-

¹ Іванова Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Нікіфоренко // *Вісник соціально-економічних досліджень*: Збірник наукових праць. Головний редактор Н. І. Зверяков. О. 2013. Випуск 2 (49), ч. 1. С. 109-115.

² Кривой Я. В. Заемный труд: сущность и правовое регулирование // *Отдел кадров*. 2004. № 9. С. 41-44.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ти окремих розділ, який буде регулювати нові форми трудових відносин.

Новою формою є і індивідуалізація режиму роботи – такий режим роботи враховує потреби як виробництва, так і специфічні особисті потреби і побажання кожного працівника. Індивідуальне навантаження протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності визначатиметься залежно від специфіки особистості. Особливо ця форма праці може використовуватися у вищій школі з метою залучення до праці провідних спеціалістів з тих чи інших питань. Посилення гнучкості в регулюванні режимів робочого часу допоможе враховувати економічне становище конкретного підприємства чи організації і буде сприяти стабілізації ринку праці¹.

Ще однією з нових форм правового регулювання праці є «разовий договір» – вид трудового договору, який є своєрідним компромісом між строковим і безстроковим трудовими договорами. Характерною ознакою цього договору є те, що для роботодавця існує спрощений порядок звільнення працівника. Роботодавець звільняється від обґрунтування підстав звільнення. Але цей недолік компенсується тим, що роботодавець надає вихідну допомогу, розмір якої залежить від розміру заробітної плати працівника протягом його роботи, а також обов'язком роботодавця прийняти на роботу звільненого працівника при такій потребі.

Наше чинне законодавство не знає, а тому і не регулює наведені вище нові форми регулювання трудових відносин, що і вимагає докорінних змін чинних норм трудового права.

На наш погляд, для розроблення адекватного правового регулювання нових форм потрібно вивчити досвід тих держав, де ці форми уже застосовуються протягом довгого часу і вже стали невід'ємною частиною ринку праці. Однією з таких держав є Королівство Нідерланди, де ці форми використовуються більше 20-ти років. Завдяки використанню цих форм наразі рівень безробіття в Нідерландах становить менше чотирьох відсотків.

¹ Рymar Б. А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу / Б. А. Рymar // *Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр.* 2008. Випуск 37. С. 114-120.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИДАЧІ ТА ОПЛАТИ ЛИСТКА ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ

Корнєва П. М.,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук
ORCID: 0000-0002-7901-9008

Одним із найважливіших за значущістю об'єктів соціального захисту громадян є їх життя та здоров'я, що багато в чому визначає міру їх адаптації до економічної ситуації, яка зазнає постійних змін. Невипадково статтею 49 Конституції України право на охорону здоров'я визнається природним невід'ємним і непорушним. Суспільство й держава, відповідальні перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень їх здоров'я, забезпечують у діяльності держави пріоритетність охорони здоров'я, поліпшення умов праці, навчання, побуту й відпочинку населення, розв'язання екологічних проблем, удосконалення медичної допомоги й запровадження здорового способу життя. Вагому роль у цьому відіграє загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Разом з цим на практиці виникає чимало питань під час реалізації громадянами такого права, зокрема процедура видачі та оплати листків тимчасової непрацездатності є складною та формалізованою.

Основний зміст правовідносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності становить право застрахованої особи на матеріальне забезпечення й отримання соціальних послуг, і кореспондуючий йому обов'язок страховика забезпечити їх фінансування й виплату за рахунок коштів, основним джерелом яких є страхові внески страховальника й застрахованої особи. Зазначене відповідає преамбулі Закону¹, за якою цим законодавчим актом встановлено гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та поло-

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №11. Ст. 75.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

гами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.

Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, виплачується Фондом застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності, а в разі роботи за сумісництвом – копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи. Порядок і умови видачі, продовження та обліку листків непрацездатності, здійснення контролю за правильністю їх видачі встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням з Фондом.

Цікавим є питання щодо обов'язковості попередження працівником роботодавця про відкриття листка непрацездатності, оскільки на практиці роботодавці вимагають вчинення таких дій. Зауважимо, що нормативними актами такого обов'язку працівника не передбачено, разом з цим відповідну процедуру доцільно регламентувати в правилах внутрішнього трудового розпорядку. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил (ч. 1 ст. 142 КЗпП України). Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 р. № 213, діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12.09.1991

№ 1545-XII – у частині, що не суперечить Конституції та законам України.

Згідно з ч. 2 п. 14 розділу V Типових правил кожен робітник і службовець до початку роботи зобов'язаний відмітити свій прихід на роботу, а по закінченні робочого дня – вихід із роботи у порядку, встановленому в організації. Адміністрація має організувати облік явки на роботу і виходу з роботи. Оскільки сьогодні жодним нормативно-правовим актом не встановлено порядку інформування працівником роботодавця про невихід на роботу, це питання слід врегулювати правилами внутрішнього трудового розпорядку організації. Окрім цього, варто звернути увагу, що згідно з ч. 2 ст. 138 проекту Трудового кодексу України (зі змінами), зареєстрованого у Верховній Раді України від 27.12.2014 р. за № 1658¹, у разі неможливості виходу на роботу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших причин працівник зобов'язаний з урахуванням наявних можливостей негайно повідомити роботодавця про обставини, що перешкоджають виходу на роботу.

Проблемною на практиці є ситуація, коли працівник, якого не було на роботі протягом певного часу, пояснив свою відсутність хворобою, але листок непрацездатності не надає. Роботодавці застосовують до таких працівників дисциплінарні стягнення, пояснюючи це тим, що працівник одразу після виходу на роботу повинен надати листок непрацездатності. Проаналізувавши таку ситуацію, зазначимо наступне.

Листок непрацездатності у разі захворювання, травми, у тому числі побутової, видається в день установаження непрацездатності, крім випадків лікування в стаціонарі (п. 2.5 Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян). У разі втрати листка непрацездатності видається новий листок непрацездатності: за рішенням лікарсько-консультативної комісії (ЛКК) відповідного лікувально-профілактичного закладу; з позначкою «дублікат»; на підставі довідки з місяця роботи про те, що за період тимчасової непрацездатності виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю не здійснювалась. Якщо до моменту чергової виплати заробітної плати непрацездатність триває, працівнику на його бажання видається листок непрацездатності із зазначенням у графі «Заключні висновки», що він продовжує хворіти, та подальшим оформленням продовження листка непрацездатності (ч. 2 п. 1.14 Інструкції № 455).

¹ Проект Трудового кодексу України від 20.05.2014 р., № 1658
URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності розглядаються не пізніше 10 днів з дня їх надходження. Допомога по тимчасовій непрацездатності виплачується застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати (ст. 32 Закону №77-VIII). Матеріальне забезпечення, передбачене цим Законом, виплачується, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше 12 календарних місяців з дня відновлення працездатності (ч. 5 ст. 32).¹

Отже, законодавство обмежує лише строк звернення за призначенням матеріального забезпечення у зв'язку з втратою працездатності, який становить 12 місяців. Строк, протягом якого сам працівник має подати на підприємство листок непрацездатності після хвороби, нормативні акти не регламентують, тому це питання слід врегулювати у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Якщо, повернувшись на роботу після хвороби, працівник не надає листок непрацездатності, роботодавцю слід зажадати від нього письмових пояснень щодо причин відсутності. У разі визнання причин неповажними працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності (оголошено догану або звільнено за прогул без поважних причин) із дотриманням вимог статей 147-150 КЗпП України.

УДК: 349.2

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

*Костюченко О.Є.,
доцент кафедри цивільного
права та процесу Університету
державної фіскальної служби України,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-8244-3563*

Трудове право є правом соціальним, і тому його норми та трудове законодавство мають реалізовувати його соціальне приз-

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. №77-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. №11. Ст. 75.

начення, яке з часу зародження і розвитку цієї галузі є незмінним (має бути незмінним). Сьогодні в Україні трудове законодавство створює умови для погіршення правового становища працівника. Перманентний стан реформи трудового законодавства і відсутність встановленого соціального пріоритету у ньому роблять трудові норми неефективними, і причин для цього багато, а саме:

1) динамізм предмета трудового права, де, з одного боку, відбулося звуження через фактичне виключення відносин із соціального забезпечення з предмета галузі, з іншого – розширення за рахунок збільшення видів відносин, які є предметом – службово-трудою, нетипові форми зайнятості тощо;

2) помилкове розмивання в законодавстві методу трудового права, яке відбувається за рахунок перенесення у трудові правовідносини методів, які залучаються за аналогією зі службово-трудою відносин;

3) диспропорція між централізованим і локальним регулюванням з нахилом до централізації та уникнення індивідуалізації трудових правовідносин;

4) зростання економічної нерівності працівника і роботодавця, що підтримується Верховною Радою України та Урядом, і призводить, з одного боку, до збільшення зловживань правами роботодавцями, а з іншого – до породження нестабільності трудових правовідносин через формування практики збільшення кількості строкових трудових договорів для працівників основної функції підприємства без належних для того підстав;

5) тенденції звуження існуючих трудових прав працівників щодо участі у визначенні умов праці, зокрема участі у прийнятті внутрішнього трудового розпорядку, та прав професійних спілок та їхніх об'єднань;

6) штучне обмеження принципу «свободи праці» через зловживання роботодавцями правами, пов'язаними із веденням та видачею трудової книжки працівника при його звільненні;

7) термінологічна неузгодженість та протиріччя і невизначеність у поняттях, що застосовуються у законодавстві, зокрема це пов'язано з тим, що нормативні положення зарубіжних країн переносяться у вітчизняне законодавство фрагментарно, без комплексного оновлення законодавства;

8) нехтування державою в особі її органів своїми зобов'язаннями як соціального партнера, що закріплюються у генеральній угоді, чим подається негативний приклад для роботодавців;

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

9) ментальні вади сприйняття у вітчизняному суспільстві «свободи», «справедливості» і «гуманізму», які спричинені відмінностями умов розвитку. Європейський Союз розвивався на базі ідей державотворення Римської імперії, а Україна – Візантійської імперії. Досвід Німеччини, Франції та Швейцарії, які по-різному здійснюють правове регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин, свідчить, що в демократичній правовій державі пріоритет у сфері праці віддається трудовим правам та інтересам працівників, які задовольняються в договірних формах.

Значна частина практичних проблем реалізації соціального аспекту трудового права спричинена розмитістю поняття «правове забезпечення». Незважаючи на те, що «правове забезпечення» є усталеним терміном у правовій науці, його необхідні ознаки та сутність залишаються дискусійними. Сьогодні існує два наукові підходи до поняття «правове забезпечення»: перший – зводить це поняття до реалізації прав і свобод та їхнього захисту і охорони; другий – зводиться до правового закріплення прав і свобод з розмиванням поняття «правове забезпечення» другорядними ознаками, як-от: розвиток; форми й методи організації здійснення суб'єктивних прав і юридичних обов'язків; правові статуси суб'єктів тощо.

На нашу думку, необхідними ознаками правового забезпечення слід визнати: а) безперервну діяльність суб'єктів права в межах їхньої компетенції, спрямовану на виконання функцій та поставлених завдань усіма засобами, не забороненими законом; б) правові умови реалізації прав і свобод осіб та їхніх груп, які втілюються в життя за допомогою правових засобів закріплення, гарантування, реалізації, охорони й захисту. Отже, правове забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників полягає у безперервній діяльності уповноважених суб'єктів зі створення правових умов закріплення, гарантування, реалізації, охорони та захисту трудових прав і законних інтересів працівників.

При цьому якщо такі засоби, як закріплення та реалізація трудових прав та інтересів працівників, не викликають сумнівів щодо їхнього самостійного існування в трудовому праві, то гарантування, охорона і захист мають дискусійний характер і потребують уточнення. Зокрема, гарантування прав працівників як діяльність держави та її органів повинно відповідати загальнонаціональним інтересам та бути знеособленим щодо особистості суб'єкта забезпечення. У процесі гарантування трудових прав та інтересів

працівників ключову роль відіграє правовий потенціал методу трудового права, який робить можливим забезпечувати гарантування договірними засобами. Рівень гарантування певною мірою залежить від реалізації засобів колективно-договірного регулювання праці, правової свідомості і правової культури учасників трудових правовідносин. Гарантування є додатковим елементом механізму правового регулювання як засіб, спрямований на досягнення цілей правового регулювання у сфері праці. Правові засоби охорони і захисту в контексті забезпечення трудових прав та інтересів працівників повинні розмежовуватися, тому що захист – це переважно державно-примусова діяльність, яка здійснюється визначеними у законодавстві способами, а охорона прав працівників – це діяльність, спрямована на недопущення будь-якого порушення цих прав і на попередження зловживання трудовими правами. Правова охорона і охорона права та захист права і право на захист не є тотожними поняттями. Охорона і захист трудових прав та інтересів працівників є самостійними правовими явищами, забезпеченими відповідними видами правових засобів.

Вирішення названих теоретичних і практичних проблем реалізації соціального призначення трудового права в Україні бачиться через впровадження концепції соціального призначення трудового права як способу закріплення, гарантування, реалізації, охорони і захисту пріоритету природних трудових та фундаментальних соціальних прав працівника, що покликана інтегрувати ціннісну орієнтацію норм трудового права у трудове законодавство України та практику його застосування.

УДК 349.232 (477): 161.1

ДИФЕРЕНЦІЮВАННЯ ПОНЯТЬ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА», «РІВЕНЬ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ», «СЕРЕДНЯ ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

Красюк Т. В.,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з власником підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності й видів господарювання, здійснюється Кодексом законів про працю України, законами

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», генеральними, регіональними, галузевими угодами, колективними договорами та іншими нормативно-правовими актами.

Аналіз колективних договорів у промисловості дозволяє зробити висновок, що окремі їх положення пов'язані з регулюванням відносин у сфері праці з урахуванням галузевої специфіки. Так, у колективному договорі підприємства «ДТЕК ЗАПАДЕНЕРГО» (далі – Підприємство) в розділі «Оплата праці» йдеться про те, що дирекція зобов'язується забезпечувати щороку підвищення рівня середньої заробітної плати не менше ніж на 25 відсотків. Це положення характеризується чітко вираженою диференціацією правового регулювання праці в галузі енергетики. Отже, вищезгаданий пункт колективного договору підприємства конкретизує норму, яка закріплена в Галузевій угоді між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2016 – 2018 роки.

Незважаючи на те, що положення колективного договору Підприємства про підвищення щороку рівня середньої заробітної плати не менше ніж на 25 відсотків не суперечить чинному законодавству та положенню Галузевої угоди, в судах розглядається чимало позовів працівників до роботодавців з вимогою виплати їм заборгованості по заробітній платі за певний період роботи після звільнення у зв'язку з неправильним, на їх погляд, її нарахуванням. Виникненню подібних трудових спорів сприяє хибне розуміння таких понять, як «заробітна плата», «рівень середньої заробітної плати», «середня заробітна плата». Тож, з'ясування їх змісту як юридичних категорій допоможе уникнути непорозумінь між працівниками та роботодавцями і скоротить кількість судових справ.

Правове визначення заробітної плати міститься у статті 1 Закону України «Про оплату праці»: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу».

Як правова категорія заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівникові за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами.

Статтею 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108 /95 ВР та Інструкцією зі статистики заробітної плати, яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, визначено структуру заробітної плати:

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

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.

Слід зазначити, що визначення терміна «середня заробітна плата» в трудовому законодавстві не надано. У науковій літературі середня заробітна плата розглядається як макроекономічний показник, який вираховується як середнє арифметичне значення заробітних плат певної групи працівників (наприклад, по підприємству, по галузі, по регіону). Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік і одноразових заохочень. Іншими словами, середня заробітна плата по підприємству, установі – це економічний показник, який характеризує розмір нарахованої заробітної плати, що припадає на одного працівника підприємства, організації; визначається поділом загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників.

В Інструкції зі статистики заробітної плати, яка затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. № 5, зазначено, що середніми показниками номінальної заробітної плати є:

середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову кіль-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

кість цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік);

середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості за відповідний період.

Обчислення середньої заробітної плати – це порядок визначення заробітної плати, яка виплачується працівнику у випадках, передбачених законодавством. Чинними нормами передбачені випадки, коли оплата праці та інші виплати, що нараховуються працівнику, розраховуються виходячи з середньої заробітної плати. Розрахунок середньої заробітної плати передбачений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100, який потрібен для обчислення сум відпускних, відряджень, вихідної допомоги та ін. Обчислення середньої заробітної плати для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням та інших нарахувань, що здійснюються виходячи з розмірів середньої заробітної плати, виконується згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 1266, яка використовується для обчислення сум лікарняних, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами тощо.

Отже, можна зробити висновок, що рівень середньої заробітної плати є економічним показником, який вираховується як середнє арифметичне значення заробітних плат працівників та розраховується, виходячи з фонду оплати праці, а заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Таким чином, «рівень середньої заробітної плати», «заробітна плата», «середня заробітна плата» як юридичні категорії є самостійними поняттями, а отже, вони не є взаємозалежними. Між ними як економічними категоріями, безумовно, існує математичний зв'язок і взаємозалежність. Наприклад, чим більша заробітна плата, тим більша середня заробітна плата, а отже, й рівень заробітної плати.

ФАКТОРИ ТА ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Купіна Л. Ф.,
професор кафедри галузевих
юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М.П. Драгоманова,
канд. юрид. наук, доцент*

Ефективність права безпосередньо залежить від різних факторів, основним із них є дієвість державного механізму правового регулювання: здатність законотворчих органів вчасно виявити суспільні потреби і досконало їх врегулювати нормами права. Іншим фактором є рівень професійних навичок виконавчих органів, які реалізують і дбають про виконання норм права, тим самим забезпечують ефективну їх дію. Ефективність норм права також залежить від сприйняття самим суспільством регулюючого фактору – впливу норм права на поведінку учасників, тобто здатності суспільства сприймати правові ідеї, відповідності цих ідей правилам суспільної моралі, від економічних, організаційних здібностей суспільства реалізовувати правові норми, від відповідності цих правових ідей основним потребам і закономірностям суспільного розвитку.

Що ж стосується досліджень ефективності норм трудового права, то варто відзначити, що науковцями¹ висловлюється позиція про те, що застосування законодавства у сфері трудових відносин залежить від багатьох факторів або умов. Серед них можна виділити: особистість того, хто застосовує закони, його кругозір, обізнаність з чинним законодавством, наявність юридичної служби на підприємстві, в установі, організації, рішучість профспілкової організації, наявність правового механізму, який забезпечує виконання закону, взаємодія закону з іншими соціальними нормами тощо.

Вказане підтверджує нашу позицію про те, що до визначення умов ефективності норм трудового права можна застосувати загальні уявлення про ефективність норм права, зважаючи на особливості, притаманні саме трудовим правовідносинам.

Таким чином, дослідження ефективності норм трудового права передбачає обов'язкове встановлення умов (факторів), що її

¹ Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. М. : Юридическая литература, 1985. С. 128.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

забезпечують. Ми дотримуємося тієї позиції, що умови ефективності норм трудового права можна поділити на три великі групи: умови, які характеризують рівень розвитку та досконалості самої системи трудового права, оскільки тільки науково обґрунтовані, зрозумілі та актуальні, викликані потребами поточного рівня розвитку суспільства та трудових відносин, норми трудового права можуть бути ефективними; умови, які характеризують стан правозастосовної діяльності, який визначається найбільшою мірою моральними якостями керівного складу підприємств, установ, організацій та професійних спілок, оскільки тільки при визнанні, з одного боку, працівниками авторитету представників роботодавця та профспілкових організацій, та при визнанні, з іншого – роботодавцем та профспілковими організаціями прав та інтересів працівників, готовності їх забезпечити та не порушувати можна говорити про ефективне застосування норм трудового права; умови, які характеризують стан правової свідомості та правової культури учасників трудових правовідносин, оскільки трудове право може бути ефективним тільки там, де працівники обізнані в своїх правах та обов'язках, сумлінно їх виконують та готові захищати їх від порушень правовими засобами.

Також варто відзначити, що юридична думка виробила досить всебічну і гнучку систему показників оцінки правової ефективності законодавчих приписів і правових дій. Вони, в дещо зміненому вигляді, можуть бути використані також при аналізі і судженнях про соціальну ефективність права.

Значення слова «показник» у тлумачних словниках подається як свідчення, доказ, ознака чого-небудь; наочні дані про результати якоїсь роботи, якогось процесу; дані про досягнення в чому-небудь; дані, які свідчать про кількість чого-небудь¹.

У доктринальних джерелах зазначається, що показниками ефективності норм права є: ознаки, за допомогою яких можна сформулювати уявлення про ефективність або неефективність; ознаки, на підставі яких можна сформулювати уявлення про досягнення поставлених цілей².

¹ Великий тлумачний словник української мови / упоряд. Т.В. Ковальова. Х. : Фоліо, 2005. С. 488.

² Веремеенко И. И. Административно-правовые санкции : [монография] / И. И. Веремеенко. М. : Юридическая литература, 1975. С. 178, 181.

Показник дозволяє вести мову про розвиток явища, розкриває його сутність, виступає як форма, що наповнює його змістом¹.

Загальними показниками ефективності у доктринальних джерелах із теорії права радянського періоду вважали стан законності, рівень (стійкість) правопорядку, які мають вираження у кількісних показниках, тобто чіткий кількісний вимір ефективності.

На думку С. С. Алексеєва, саме безпосередня (або найближча) мета правової норми є масштабом, еталоном оцінки результативності, і коли зіставити таку мету з реальним результатом, можливим є отримання кількісних параметрів фактичної ефективності норми².

Такий кількісний показник може мати полярні значення: як позитивні, так і негативні. Про негативну ефективність С. С. Алексеєв згадує як про ефективність зі знаком «мінус», тобто відсутність соціальної ефективності³.

Заперечуючи таку позицію, П. М. Рабінович указує, що законів, які не дають зовсім ніякого ефекту, не існує. Будь-яка юридична норма, якщо вона оприлюднена, самим фактом свого існування, самою інформацією, яку вона несе, змінює індивідуальну й суспільну свідомість, здійснює виховний вплив⁴.

Тобто йдеться про заперечення «нульової ефективності». Вказана думка є дискусійною, особливо стосовно виховного ефекту, адже не всі норми розраховані на виховання. З аналізу змісту понять «виховувати», «виховання», «виховний», які надаються у тлумачних словниках, складовою частиною усіх їх є систематичний вплив⁵. Лише одним фактом існування будь-якої норми такий вплив навряд чи здійснюється. Отже, щодо виховання як «засобу систематичного впливу на культурний розвиток, світогляд, мора-

¹ Коломоець Т. О. Адміністративний примус у публічному праві України: теорія, досвід та практика реалізації : [монографія] / Т. О. Коломоець ; за заг. ред. В. К. Шкарупи. Запоріжжя : Поліграф, 2004. С. 114.

² Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеєва. М. : Юридическая литература, 1985. С. 436.

³ Там само. С. 436.

⁴ Рабінович П. Ефективність юридичних норм: загальнотеоретично-поняттєвий інструментарій дослідження / П. Рабінович // *Вісник Академії правових наук України*. 2008. № 1 (52). С. 19.

⁵ Великий тлумачний словник української мови / упоряд. Т. В. Ковальова. Х. : Фоліо, 2005. С. 76.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

льні принципи кого-небудь у певному напрямі»¹ існування «нульової ефективності» є можливим.

Таким чином, якщо розглядати ефективність права в цілому, то потрібно говорити про спільну мету права та його стратегічну роль у регулюванні суспільних відносин з урахуванням різного роду факторів та показників. З цієї точки зору, ефективність норм трудового права виражається в тому, якою мірою досягається стратегічна мета права як регулятора, як забезпечуються організованість і порядок у суспільному житті, в тому числі точне і суворе виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин, а також можливість повного здійснення суб'єктивного права.

УДК 349.2

ФУНКЦІЇ НОРМАТИВНИХ ЗАБОРОН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

*Лежнєва Т.М.,
доцент кафедри права Університету
імені Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук, доцент*

*Черноп'ятов С.В.,
доцент кафедри права Університету
імені Альфреда Нобеля,
канд. юрид. наук*

Заборона являє собою правове покладення на особу негативного обов'язку, тобто обов'язку утриматися від вчинення визначених діянь. Заборона є одним із способів правового регулювання. Заборона логічним чином може бути виведена шляхом тлумачення уповноважуючих та зобов'язуючих норм. Так, наприклад, якщо уповноважуюча норма закріплює абсолютне право суб'єкта, із неї також випливає адресована всім іншим суб'єктам заборона порушувати таке право. Якщо уповноважуюча норма закріплює відносне право суб'єкта, із неї також випливає відповідний обов'язок зобов'язаного суб'єкта та адресована йому заборона діяти іншим чином. Така ж заборона випливає і з зобов'язуючих норм.

Тому, керуючись ознакою способу формалізації заборон, останні доцільно поділяти на: 1) нормативні (формальні, текстуальні, експліцитні), тобто такі, що первісно сформульовані як заборони у формально-текстуальному вираженні забороняючих пра-

¹ Там само.

вових нормах; 2) логічні (похідні, імпліцитні), тобто такі, що не мають формально-текстуального вираження як заборони, але впливають із тлумачення формально-текстуального вираження уповноважуючих та зобов'язуючих норм¹. Звичайно, є і думка, що заборонами є лише нормативні заборони, а теоретичне розроблення логічних заборон лише розмиває межі між уповноважуючими, зобов'язуючими і забороняючими нормами права².

У зв'язку із викладеним постає питання про те, коли, за яких умов у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин доцільно використовувати саме нормативні заборони. На нашу думку, відповідь на це питання модна віднайти, дослідивши функції нормативних заборон в трудовому праві. На жаль, функції заборон в нашій науці трудового права досліджені не повною мірою.

Проведене дослідження дозволяє виділити наступні основні функції нормативних заборон в трудовому праві є: 1) регулятивна; 2) сигналізаційна; 3) логічна; 4) інтерпретаційна.

Регулятивна функція полягає у тому, що заборони є засобом правового регулювання трудових відносин. Така функція притаманна як нормативним, так і логічним заборонам. Наступні функції, які ми викладемо, притаманні саме нормативним заборонам, зберігаючи при цьому тісний зв'язок із функцією регулятивною. Саме міркуваннями наступних функцій має зумовлюватися використання у практиці правового регулювання заборон саме у вигляді нормативних заборон.

Сигналізаційна функція полягає у наголошенні на категоричності заборони, суспільній важливості утримання від заборонених діянь. Так, цілком доцільно саме через нормативні заборони викладено, зокрема, такі засадничі заборони, як: заборона дискримінації у сфері праці (ст. 2-1 Кодексу законів про працю України³ (далі – КЗпП України)); заборона використання примусової праці (ч. 3 ст. 43 Конституції України); заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Логічна функція нормативних заборон полягає в тому, що за їх допомогою конструється внутрішня логічна структура трудо-

¹ Див., напр. Братко А. Г. Запреты в советском праве. Саратов: Узд-во Саратов. ун-та, 1979. С. 34, 90.

² Комарова Т. Е. Функции запретов в механизме гражданско-правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Москва, 2008. С. 15.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 197. Додаток до № 50.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

правових інститутів та інших системних спільностей норм трудового права.

Так, наприклад, системна спільність правових норм, які регулюють відносини щодо роботи у вихідні дні, складається із: 1) загальної нормативної заборони роботи у вихідні дні (ч. 1 ст. 71 КЗпП України), яка є загальним правилом і основою, стрижнем усього цього правового утворення, до якого за допомогою логічних зв'язків долучаються норми, які встановлюють винятки із цього правила; 2) спеціальних норм, які встановлюють винятки із цієї загальної заборони, передбачаючи підстави і порядок, за яких робота у вихідні дні таки дозволяється (ч. 1, ч. 2, ч. 3 ст. 71 КЗпП України); 3) спеціальних нормативних заборон, які, у свою чергу, встановлюють спеціальний виняток із спеціальних правил частин 1–3 ст. 71 КЗпП України, встановлюючи безумовну заборону (в т.ч. незважаючи на наявність підстав, передбачених частинами 1–3 ст. 71 КЗпП України) залучення до робіт у вихідні дні вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України), працівників молодше вісімнадцяти років (ст. 192 КЗпП України).

Інтерпретаційна функція нормативних заборон полягає в тому, що нормативна заборона, яка за великим рахунком могла б бути виведена логічним шляхом із інших норм, все таки набуває безпосереднього нормативного вираження, вказуючи, таким чином, на вірне тлумачення інших норм та попередження їх невірної тлумачення. Так, наприклад, заборона вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України), по суті, є нормативно закріпленою інтерпретацією права громадянина на працю – права на «одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою» (ч. 1 ст. 2 КЗпП України); заборона вимагати при укладенні трудового договору деякі відомості та документи (ст. 25 КЗпП України) – нормативною інтерпретацією положень ч. 2 ст. 24 КЗпП України («при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи»); заборона призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд (ч. 2 ст. 59 КЗпП України) – нормативною інтерпретацією положення ч. 1 ст. 59 КЗпП України («тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід)»).

Отже, можна виділити наступні основні функції нормативних заборон в трудовому праві є: 1) регулятивна; 2) сигналізаційна; 3) логічна; 4) інтерпретаційна. Звичайно, деякі з цих функцій можуть бути деталізовані із виділенням більш вузьких функцій; крім того, додаткового вивчення потребує питання про охоронне функціональне навантаження нормативних заборон в трудовому праві.

Функції нормативних заборон в трудовому праві мають враховуватися при практичному забезпеченні та удосконаленні правового регулювання трудових відносин. Наприклад, потреба в інтерпретаційних заборонах може свідчити про вади формулювання інтерпретованої норми та необхідність її удосконалення. Крім того, при конструюванні правових норм та їх спільностей слід свідомо враховувати потенціал заборон як логічного «оператора».

Серед перспективних напрямів дослідження заборон в трудовому праві варто виділити: уточнення змісту та обсягу поняття «заборона» як трудо-правового явища; співвідношення функцій заборон та функцій трудового права; співвідношення заборон та трудових правовідносин; юридико-технічні закономірності використання заборон в позитивному правовому регулюванні трудових відносин.

УДК 351.83.075

НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ КАК ОДНА ИЗ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА

*Леоненко Н.А.,
научный сотрудник учебного
научно-производственного центра
Национального университета гражданской
защиты Украины, канд. экон. наук*

Одной из ведущих отраслей в системе права является трудовое право Украины, которое наряду с другими отраслями находится в непрерывном реформировании, что связано с постоянным развитием и совершенствованием социально-экономических отношений украинского социума. Трудовое право отличается от других отраслей права своим специфическим предметом и методом правового регулирования. Так как именно в сфере применения труда создаются материальные и духовные блага, необходимые для поддержания и развития жизнедеятельности общества, что, в свою очередь, создает предпосылки для определения зоны взаимного влияния жизненно важных интересов различных социальных групп, а также государственных, общественных и личных

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

интересов. От методов правового регулирования во многом зависит эффективное взаимодействие сторон (субъектов) трудовых правоотношений и их социальное спокойствие и стабильность. Следовательно, сфера трудовых правоотношений заслуживает отдельного внимания и контроля со стороны государства, учитывая еще и тот факт, что в ней задействовано наибольшее количество членов общества.

Конституционные нормы, которые закрепляют право на труд, полностью соответствуют нормам ст. 23 Общей декларации прав человека, в частности в вопросах свободного выбора труда или свободного согласия на него. В соответствии со статьей 43 Конституции Украины право на труд закреплено за каждым человеком¹. Оно означает возможность зарабатывать на жизнь трудом, который человек свободно выбирает или на который соглашается. Государство создает условия для полной реализации гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, право на отдых, здоровые и безопасные условия труда, получения работы с оплатой труда не ниже установленного уровня, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями и другие права, установленные законодательством. Следует отдельно обратить внимание на то, что право на труд означает свободный выбор не только профессии, рода занятий, а также право игнорировать любую трудовую деятельность. Порядок и условия выполнения этих прав конкретизированы в Кодексе законов о труде, в законах Украины «О занятости населения», «Об отпусках», «Об охране труда», «Об оплате труда», «О коллективных договорах и сделках» и других нормативно-правовых актах².

Не менее важным является принцип равенства трудовых прав всех граждан независимо от происхождения, социального и имущественного состояния, расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места проживания и других обстоятельств. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации или с физическим лицом.

¹ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

² Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України Станом на 15 березня 2018 року. [текст] За заг. ред. Журавльова Д. В., Обушенка О. М. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2018. 336 с.

Трудовой договор является соглашением между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, согласно которого работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, а собственник обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством про труд, коллективным договором и соглашением сторон.

К сожалению, нарушение трудовых прав работников является нормой современного украинского рынка труда. Согласно выводов Исследовательского центра Международного кадрового портала hh.ua 75% респондентов жалуются на нарушения трудовых прав со стороны работодателя, 16% затрудняются ответить на данный вопрос и всего лишь 9% утверждают, что их трудовые права соблюдены. Чаще всего, игнорируют право на отдых (43%), достойную оплату труда (42%) и компенсации в случае увольнения (37%). Также существуют проблемы с обеспечением дополнительных благ для сотрудников, например мобильная связь и питание (26%), игнорирование положений о материальных компенсациях в случае болезни или частичной потери трудоспособности (24%), нарушения права на повышение трудовой квалификации и профессиональное обучение (24%), на здоровье и безопасные условия труда (23%), на объединения в профсоюзы (8%), на отпуск по уходу за ребенком (6%).

При рассмотрении наиболее актуального, на наш взгляд, вопроса, касающегося права на достойную оплату труда, можно говорить о следующих нарушениях: несвоевременной выплате заработной платы или выплате заработной платы не в полном объеме, заработной плате в конвертах, невыплате предназначенной премии, отсутствии компенсации или неполной компенсации за выполнение функций другого сотрудника, находящегося на больничном, в отпуске или по другой причине отсутствующего на рабочем месте, игнорировании доплат за сверхурочную работу и работу в выходные и т.д., что противоречит законодательным нормам, регулирующим трудовые правоотношения. Так, согласно Трудовому кодексу Украины, каждый сотрудник, работодатель которого не обеспечил ему своевременной выплаты заработной

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

платы или осуществил расчет не в полном объеме, имеет право отказаться от выполнения своих обязанностей¹.

Несмотря на частые случаи нарушения трудовых прав, работники не готовы активно их отстаивать. Лишь 25% пытаются изменить сложившуюся ситуацию, обращаясь напрямую к работодателю или в профсоюз. Остальные не решаются действовать открыто или игнорируют незначительные нарушения. Часть работников, которых не устраивают условия труда, увольняется, не предпринимая попыток отстоять свои права. 18% не верят в результативность борьбы работников за трудовые права².

Таким образом, результаты данного исследования показывают, что закрепленные законодательно и гарантированные государством трудовые права в реальности не являются обязательной нормой реализации механизма эффективного взаимодействия работодателя и работника, что негативно сказывается на развитии украинского рынка труда. Правовая пассивность работников, боязнь потери рабочего места, а порой и простое отсутствие желания отстаивать свои трудовые права негативно сказывается на их мотивации к труду, а также усиливает неправомерные действия со стороны работодателей.

УДК 331.45:349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Литвиненко В.М.,
доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент*

Сьогодні, як ніколи, є актуальним питання охорони праці. Це пов'язано не тільки з розвитком різноманітних технологій виробництва та їх запровадженням, але й з ігноруванням як роботодавцями, так і працівниками норм про охорону праці. Не викликає жодних сумнівів, що нагляд і контроль за дотриманням законо-

¹ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://sud.ua/ru/news/ukraine/116181-trudovoy-kodeks-2018-vse-chto-ukraintsam-nado-znat-ob-izmeneniyakh>.

² [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://kharkov.hh.ua/article/13846>.

давства у сфері охорони праці, особливо державний, є невід'ємною і навіть найважливішою складовою нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю взагалі. Тому виникає інтерес до питання про суб'єктів, які здійснюють такий нагляд і контроль.

Згідно з чинним законодавством постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях¹. Отже, первинним та постійним суб'єктом здійснення контролю за дотриманням норм про охорону праці є роботодавець і трудовий колектив.

Проте проект Трудового кодексу України прямо не покладає на роботодавця та працівника здійснення контролю за дотриманням законодавства про охорону праці, однак за працівником закріплює як права, так і обов'язки у сфері охорони праці, зокрема працівник зобов'язаний: знати й виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; дбати про особисту безпеку та здоров'я, а також про безпеку та здоров'я людей, які його оточують, під час виконання робіт чи перебування на території юридичної особи; проходити в установленому законодавством порядку періодичний медичний огляд; співпрацювати з роботодавцем у справі створення належних, безпечних і здорових умов праці, особисто вживати заходів для усунення виробничих ситуацій, які можуть становити загрозу його життю чи здоров'ю людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу; негайно повідомляти про виявлену небезпеку і нещасні випадки свого безпосереднього керівника, роботодавця або спеціалістів служби охорони праці; надавати невідкладну допомогу працівникам, які опинилися в ситуації, що становить загрозу їхньому життю чи здоров'ю.

Роботодавець же забезпечує створення належних, безпечних і здорових умов праці, збереження життя і здоров'я працівників, у тому числі шляхом: створення ефективної системи управління охороною праці; виявлення та усунення всіх можливих ризиків для життя й здоров'я працівників; оцінки ризиків, яких неможливо усунути; інформування працівника та проведення з ним

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

консультацій про всі ризики для його життя та здоров'я, джерела цих ризиків, а також проведення навчання щодо їх уникнення; проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються охорони життя і здоров'я працівників на робочому місці; визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів; виявлення та усунення джерел ризиків; вдосконалення трудового процесу, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва відповідно до технічного прогресу та індивідуальних можливостей працівників; застосування засобів індивідуального захисту лише у випадках неможливості застосування засобів колективного захисту; вжиття невідкладних заходів для евакуації працівників, гасіння пожеж, надання домедичної допомоги потерпілим, організації зв'язку із зовнішніми службами екстреної медичної допомоги та пожежогашіння, залучення аварійно-рятувальної служби у разі виникнення аварій та нещасних випадків¹. Тобто проект Трудового кодексу України детально називає обов'язки у сфері охорони праці як працівника, так і роботодавця.

Крім роботодавця і працівників, зокрема, здійснення державного нагляду за охороною праці покладається на центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування. Так, згідно зі ст. 260 Кодексу законів про працю та Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року державний нагляд і контроль за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.

¹ Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України: Постанова Верховної Ради України від 5 листопада 2015 року № 760-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/760-19>.

Важливим є з'ясування, які ж саме органи сьогодні реалізують ту чи іншу політику із зазначених вище і, відповідно, здійснюють державний нагляд за охороною праці. Так, державну політику у сфері охорони праці сьогодні реалізує Державна служба України з питань праці, правовою основою діяльності якої є Положення про Державну службу України з питань праці, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96; державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки реалізує Державна інспекція ядерного регулювання України, правовою основою якої є Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 363; державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки реалізує Державна служба України з надзвичайних ситуацій, правовою основою діяльності якої є Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2015 р. № 1052; державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення реалізує Державна санітарно-епідеміологічна служба України, правовою основою здійснення діяльності якої є Положення про Державну санітарно-епідеміологічну службу України, затверджене Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 400/2011.

На місцях, крім територіальних органів зазначених вище центральних органів виконавчої влади, контроль за додержанням нормативних актів про охорону праці здійснюють місцеві державні адміністрації та ради¹.

З огляду на зазначене бачимо, що нагляд і контроль за охороною праці сьогодні здійснює розгалужена система суб'єктів, існування якої ще не забезпечує дотримання норм про охорону праці. Варто пам'ятати і працівнику, і роботодавцю, і державним органам, які здійснюють нагляд у сфері охорони праці, що її метою є збереження не тільки працездатності, а й життя та здоров'я людини. Саме тому кожен із зазначених суб'єктів правовідносин з охорони праці повинен дотримуватись норм про охорону праці та добросовісно виконувати свої обов'язки в цій галузі.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

УДК 349.2

**ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ СТОРОНАМИ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН****Максименко Н. О.,***доцент кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Зловживання правом є особливим видом правової поведінки, що полягає у здійсненні громадянами свого суб'єктивного права у недозволені способи, що суперечать призначенню права, внаслідок чого завдається шкода суспільству, державі, окремій особі. У Конституції України викладена загальна основа правової заборони зловживання правом. Стаття 13 Конституції України передбачає, що неприпустимим є здійснення права з метою заподіяння шкоди людині і суспільству. У свою чергу, у ст. 3 Основного Закону країни зазначається, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей.

У сфері трудових правовідносин зловживання правом характеризується порушенням балансу інтересів їх учасників унаслідок односторонньої та заснованої на відмінностях правового статусу працівника та роботодавця реалізації суб'єктивних трудових прав всупереч з їх (правами) соціальним призначенням, спрямованої на зміну попередньо визначеної взаємності та еквівалентності трудових відносин за рахунок використання наданих та закріплених правовими нормами можливостей. Баланс інтересів у відносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних властивостей кожної сторони відносин достатньою мірою, щоб досягти певної спільної мети. Це поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможливила б завдання один одному шкоди.

Зловживання правом з боку роботодавця на практиці можливе відносно будь-якого працівника або всього колективу, наприклад, перегляд або встановлення нових умов праці відносно неугодних працівників, позачергова атестація або коли під приводом скорочення штатів роботодавець звільняє ініціаторів колективного трудового спору, обробка персональних даних працівника без його згоди, коли роботодавець зловживає своїм правом і втор-

гається в приватне життя працівників і т.д. Однак і працівники зловживають встановленими для них гарантіями, передусім при звільненні з роботи. Серед таких форм зловживань слід назвати неотримання працівником трудової книжки при звільненні з метою максимального збільшення компенсації у вигляді відшкодування заробітку за нібито перешкоджання роботодавцем працевлаштуванню на нове місце роботи шляхом своєчасної невидачі працівникові трудової книжки. Крім того, поширеними формами зловживання трудовим правом з боку працівника є випадки приховання працівником тимчасової непрацездатності або факту вагітності на дату звільнення. Причому у випадку зловживання правом працівником роботодавцю досить складно це довести. Адже дії працівника формально виглядають правомірні.

У цьому аспекті важливо, що чинне трудове законодавство не містить жодних положень відносно наслідків зловживання правом. Воно й не дивно, адже чинний КЗпП України не використовує категорію зловживання правом. Не використовує її і проект Трудового кодексу України. Однак у п. 3 та 4 ч. 2 ст. 322 проекту ТК серед завдань Державної інспекції праці називається «застосування відповідно до закону заходів щодо притягнення до відповідальності порушників трудового законодавства або інформування відповідних державних органів про допущені порушення трудового законодавства, факти бездіяльності або зловживань, розгляд яких належить до компетенції цих органів» та «інформування відповідних органів державної влади, у тому числі правоохоронних органів, про факти бездіяльності чи зловживань, які потребують втручання цих органів, а також з питань, що потребують законодавчого врегулювання». Як бачимо, вперше у трудовому законодавстві виникає згадування про категорію зловживання правом та правові наслідки такого зловживання. На жаль, проект ТК, не сформулювавши конкретного поняття «зловживання правом» віддає на розсуд Державної інспекції праці та правоохоронних органів питання відносно кваліфікації певних вчинків як зловживання правом.

Варто відзначити, що на сучасному етапі відсутності у трудовому законодавстві закріпленої категорії «зловживання правом» правові наслідки зловживання правом у трудових відносинах виражаються у тому, що, приміром, «при зловживанні правом працівником як суб'єктом трудових правовідносин для нього настають такі негативні наслідки, як відмова в поновленні на роботі, в задоволенні позовних вимог, у захисті права. Відмова в захисті

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

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

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

УДК 342.5(438)

ОКРЕМІ АСПЕКТИ СУЧАСНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Марчук М.І.,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

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

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

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

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

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

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

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

УДК 349.2

УМОВИ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ГАРАНТІЯ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

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

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

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

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

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

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

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

партнерських відносин. У даний час в Україні вони укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудова відносини на конкретному підприємстві, в установі, організації. Ці умови можна поділити на чотири види: інформаційні, нормативні, зобов'язальні й організаційні.

Інформаційні умови містять норми централізованого законодавства, а також колективних угод більш високого рівня генеральної, галузевої, регіональної угод. Такі умови, будучи перенесеними до колективного договору конкретного підприємства, не набирають тут додаткової юридичної сили. Разом з тим їх роль не треба применшувати, оскільки одні й ті ж питання регулюються значною кількістю джерел, а при цьому в колективному договорі не може бути знижений рівень соціальних гарантій. Тому, логічно вплітаючись у нормативну тканину колективного договору, інформаційні умови забезпечують цілісність змісту з конкретного питання.

Нормативні умови колективного договору – це локальні норми права, встановлені сторонами в межах їх компетенції, які поширюються на працівників даної організації. Вони діють протягом усього терміну, на який укладається колективний договір. Останнім часом спостерігається збільшення кількості колективних договорів, укладених як на виробничому, так і галузевому рівні. Це пояснюється розширенням договірних засад у регулюванні трудових відносин, зростанням ролі локального регулювання.

Зобов'язальні умови колективного договору являють собою конкретні зобов'язання сторін із зазначенням термінів їх виконання і суб'єктів-виконавців, відповідальних за їх виконання. Ці умови діють до їх виконання і завершуються виконанням. У ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» міститься орієнтовний перелік питань, згідно з якими до договору можуть включатися взаємні зобов'язання сторін. Цей перелік носить рекомендаційний характер. У колективному договорі встановлюються, зокрема, зобов'язання відносно: змін в організації виробництва і праці (скорочення чисельності або штату працівників; переведення підприємства на багатозмінний режим роботи або на неповний робочий час); забезпечення продуктивної зайнятості (наприклад, створення нових робочих місць для інвалідів, розподіл однієї посади між двома працівниками з неповним робочим часом); нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати, доплат, надбавок, преміальних й інших заохочувальних виплат; встановлення гарантій, компенсацій,

пільг (наприклад, встановлення частково оплачуваних відпусток для жінок, котрі мають дітей, на більш тривалі терміни, ніж передбачено законодавством; участь трудового колективу в формуванні й розподілі прибутку (якщо це передбачене статутом підприємства); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку (наприклад, конкретизація відпусток за ненормований режим роботи); умов і охорони праці (впровадження сучасних засобів захисту здоров'я працівників; встановлення підвищеної компенсації потерпілому при отриманні травми на виробництві); забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення працівників; гарантій діяльності виборних членів профспілкової або іншої представницької організації працівників; умов регулювання фондів оплати праці, встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці.

Як бачимо, за критерієм фінансування всі зобов'язання у колективному договорі поділяються на такі, що вимагають витрачання додаткових коштів від роботодавця, і такі, що не вимагають фінансування, а стосуються організації праці, її вдосконалення. Як засвідчує практика, сьогодні, здебільшого, перша група зобов'язань роботодавцями не виконується, причина називається одна – наслідки економічної кризи. У таких умовах не виконується не тільки додаткове соціально-економічне стимулювання, а й основні обов'язки роботодавця, які впливають в усякому разі з трудових договорів з конкретними працівниками.

УДК 349.2

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМ ДОГОВОРМ

Москалевич Г. Н.,
*доцент БИП-Институт
правоведения (г. Минск),
канд. юрид. наук, доцент*

Актуальность темы исследования состоит в том, что для трудовых отношений естественно возникновение самых разнообразных спорных ситуаций между работником и нанимателем. В связи с этим в трудовом договоре необходимо предусмотреть максимально большее количество возможных ситуаций, не противоречащих трудовому законодательству. В свою очередь, трудовое законодательство должно совершенствоваться в этом направлении.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

После приобретения независимости в 1991 г. развитие рыночных отношений в Республике Беларусь послужило основанием для кодификации законодательства о труде, завершившейся принятием Трудового Кодекса (ТК) Беларуси 1999 г., и последующей его значительной реформы в 2007 г.¹, а также внесением изменений и дополнений в последующие годы².

Функции трудового договора выступают в качестве основополагающих начал, действий и операций, направленных на выявление задач, для реализации которых заключается трудовой договор.

Трудовой договор отличается от гражданско-правовых договоров, прежде всего, предметом договора. В соответствии с трудовым договором работник должен выполнять не какую-то индивидуально-определенную работу, а работу по определенной или нескольким профессиям, специальностям, должностям соответствующей квалификации, исполнять определенную трудовую функцию в деятельности предприятия. Причем при окончании выполнения какого-либо определенного задания трудовая деятельность не прекращается, работник обязан выполнять любые задания нанимателя, которые относятся к его трудовой функции по оговоренным в трудовом договоре профессии, специальности, должности и квалификации.

Главной целью трудового договора является урегулирование отношений между работником и нанимателем. Трудовой договор представляет собой документ, который основан на соглашении сторон, определяющий взаимные права и обязанности нанимателя и работника.

В качестве сторон трудового договора выступают работник и наниматель. Обязанностью работника является выполнение определенной трудовой функции – работы по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации; подчинение внутреннему трудовому распорядку, который действует в данной организации.

Наниматель своевременно, не реже двух раз в месяц обязан выплачивать работнику заработную плату, которая не может

¹ Мотина, Е. В. Реформирование трудового законодательства Республики Беларусь: некоторые проблемы / Е. В. Мотина, С. И. Восканян // *Вестник Омского юридического института*. 2012. № 1 (18). С. 83–85.

² Трудовой Кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. № 296-З: Принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. (в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 ноября 2017 г. № 68-З (Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 28.11.2017, 2/2506).

быть ниже минимального размера, установленного законодательством. Наниматель обязан организовать труд работника, создать ему здоровые и безопасные условия труда, обеспечить его обусловленной трудовым договором работой, исправным оборудованием, инструментами, материалами; охранять его здоровье и жизнь в процессе труда.

Трудовой кодекс Республики Беларусь гарантирует законодательное закрепление условий труда и отношений между нанимателем и работником, которые должны быть прописаны и оформлены в трудовом договоре, представляющем собой соглашение между работником и нанимателем. В соответствии со ст. 18 ТК трудовой договор может быть заключен только в письменной форме, в двух экземплярах.

Основания недействительности трудового договора предусмотрены в ст. 22 ТК. Трудовой договор признается недействительным, если волеизъявление одной из сторон договора не отражает подлинную волю либо воля на заключение трудового договора отсутствует под влиянием обмана, насилия, угрозы или содежит пороки дееспособности граждан.

Перевод на другую работу, перемещение и изменение существенных условий труда – это изменение существенных условий трудового договора. Перевод – это всегда поручение нанимателем работнику работы по другой трудовой функции по сравнению с обусловленной в трудовом договоре, поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности. Перемещение характеризуется изменением рабочего места работника как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором. Существенными условиями труда работника признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые в соответствии с настоящим Кодексом.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным законом. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут по инициативе нанимателя. Основания расторжения трудового договора

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

по инициативе нанимателя подразделяются на общие и дополнительные. Исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя содержится в ст. 42 ТК.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по желанию работника без согласия нанимателя. На работника возложена обязанность предупредить об увольнении нанимателя письменно за 1 месяц. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который в силу части пятой ст. 50 ТК является основанием для внесения в трудовую книжку записей об увольнении. Следовательно, в точном соответствии с формулировками ТК или иных законодательных актов в приказе (распоряжении) наниматели должны указывать основание увольнения со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК, другого законодательного акта. Запись же об увольнении в трудовую книжку является «производной» от приказа (распоряжения) и должна быть тождественна его содержанию. При увольнении работника наниматель обязан произвести с ним окончательный расчет и выдать в день увольнения надлежаще оформленную трудовую книжку.

В ТК четко обозначены основания прекращения трудового договора, но не всегда урегулирован порядок расторжения. Зачастую, стороны злоупотребляют своими правами. С нашей точки зрения, следует ввести в трудовое законодательство понятие «злоупотребление правом».

В Трудовом кодексе такое понятие пока не закреплено, однако его уже сегодня можно было бы применять, скажем, в ситуациях, когда уволенные по решению нанимателя за прогул работники спустя некоторое время обращаются в суды и требуют восстановления на работе, предъявляя при этом листок временной нетрудоспособности. По действующему законодательству период, в течение которого необходимо уведомить нанимателя о нетрудоспособности, не конкретизирован, что делает возможным злоупотребление со стороны работников своим правом на восстановление на работе и выплату заработка за время вынужденного прогула.

УДК 341.1/8

КАТЕГОРІЯ «БЕЗРОБІТТЯ» У ДОКУМЕНТАХ ТА РІШЕННЯХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*Назимко О.В.,
докторант Донецького юридичного інституту
МВС України, канд. юрид. наук
ORCID: 0000-0001-5418-7438*

Достатньо природним та логічним уявляється те, що проблематика сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю посіла одне із головних місць в рамках міжнародного соціально-економічного, власне «трудового» порядку денного одразу ж після заснування МОП у 1919 році.

Варто окремо відзначити, що задовго перед тим, як відбулося загальне декларування на міжнародному рівні універсального права людини бути працевлаштованою, в рамках низки правових джерел та рекомендаційних документів МОП було кодифіковано, насамперед, практично спрямовані правові норми та рекомендації стосовно вирішення вказаної проблематики.

Так, наприклад, згідно з п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 2 «Про безробіття» від 29 жовтня 1919 року, чітко зазначається першочергове зобов'язання всіх держав-членів МОП – встановити систему безплатних державних бюро зайнятості, які б перебували під контролем центрального державного органу¹.

Однак п. 2 ст. 2 даної Конвенції передбачає, у свою чергу, законну можливість паралельного функціонування і приватних служб зайнятості.

Необхідність створення системи державних безплатних служб зайнятості є додатково підтвердженим і за змістом п. 1 ст. 1 Конвенції МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» від 9 липня 1948 року².

У п. 1 ст. 3 даної Конвенції наведено також норми щодо географічно-організаційної структури таких служб, які мають містити мережу місцевих, а де це уявляється доцільним, і регіональних

¹ Конвенція МОП № 2 «Про безробіття» від 29 жовтня 1919 року [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143.

² Конвенція МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» від 9 липня 1948 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_224.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

бюро, достатніх за кількістю для обслуговування кожного географічного району країни і зручно розташованих для роботодавців та працівників.

Також надзвичайно важливою та практично спрямованою міжнародною правовою нормою, яка одразу ж чітко встановила систему та принцип транскордонного солідарного реагування держав-членів МОП на проблему передбачуваного і, таким чином, непередбачуваного настання безробіття, є норма п. 1 ст. 3 наведеної Конвенції МОП № 2 «Про безробіття» від 29 жовтня 1919 року, де вказується, що держави, які встановили систему страхування на випадок безробіття, вживають на умовах, погоджених між заінтересованими членами, заходів з тим, щоб зайняті роботою громадяни однієї з країн – членів МОП, які працюють на території іншого члена МОП, одержували страхову допомогу в тому самому розмірі, що й зайняті роботою громадяни останнього.

Однак пп. 1 та 2 Рекомендації МОП № 44 «Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним» від 23 червня 1934 року не тільки додатково наголошують на необхідності створення загальної системи страхування на випадок безробіття, але й закликають до створення окремої, додаткової системи надання фінансової допомоги тим особам, які вже вичерпали своє право на одержання допомоги, а в деяких випадках і тим особам, які ще не набули права на одержання допомоги¹.

Також, уточнюючи ґрунтовно-варіативний зміст поняття «безробітний», п. 3 даної Рекомендації виокремлює та вводить у нормативний обіг таке поняття, як «частково безробітний».

Загальною та цілком природною межею остаточного припинення сплати страхування на випадок безробіття визначено, згідно підп. б) п. 4 даної Рекомендації, настання природного віку, який одразу ж надає людині законне право на отримання пенсії по старості.

Так само з метою охоплення системою страхування по безробіттю якомога ширших верств населення в рамках даної Рекомендації відтворено положення щодо практичного, скажімо так, «недоктринерського» реагування на випадки, коли застосування загальних положень щодо страхування на випадок безробіття до певної категорії працівників є дещо утрудненим. Так, згідно з підп. с) п. 4 даної Рекомендації, для страхування таких працівників

¹ Рекомендації МОП № 44 «Щодо страхування на випадок безробіття та щодо надання допомоги безробітним» від 23 червня 1934 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_205.

слід проводити окремі, особливі заходи. Ці особливі заходи мають бути спрямовані, зокрема, на отримання достатніх доказів безробіття та на узгодження розміру допомоги із звичайним заробітком відповідних працівників.

Надзвичайно важливим, таким, що суворо урівнює відповідне соціально-трудове право всіх працівників, незалежно від роду їх професійно-трудових занять, є, згідно з п. 5 даної Рекомендації, окреме положення про те, що коли за критерій для обов'язкового страхування є доцільним встановити розмір максимальної заробітної плати, то вказаний критерій не повинний торкатися виключно тих працівників, які одержують достатньо високу заробітну плату для того, щоб мати можливість забезпечити себе власними коштами на випадок безробіття.

Допустимий страховий стаж, згідно з п. 6 даної Рекомендації, не повинен перевищувати 26 тижнів роботи за професією, на яку поширюється система страхування, або ж не повинен перевищувати 26 щотижневих внесків чи еквівалентної суми за дванадцятимісячний період, що передував зверненню по допомогу, або ж 52 тижнів роботи, чи 52 щотижневих внесків, або еквівалентної суми за двадцять чотири місяці, що передували зверненню по допомогу.

Окрему увагу в рамках даної Рекомендації приділено і надзвичайно важливому питанню про професійно-трудові альтернативи для безробітних осіб, звернення до яких становитиме працю за новою, часто абсолютно незнайомою для цілком або частково безробітної особи професійно-трудовою спеціальністю.

Так, п. 9 даної Рекомендації закликає належно враховувати тривалість роботи особи за її попередньою спеціальністю, її шанси на здобуття роботи за своєю спеціальністю, її професійну підготовку та придатність до нової роботи.

Ті самі базові принципи уважності, розбірливості та гуманності відтворено і у підп. б) п. 11 даної Рекомендації, де зазначено, що, покладаючи на безробітного зобов'язання поступити на громадські роботи, організовані на користь безробітних, слід урахувати його вік, стан здоров'я, попереднє заняття та придатність до такої роботи.

І власне лише в Рекомендації МОП № 67 «Щодо забезпечення доходу» від 12 травня 1944 року було вперше окремо, емко визначено, за яких саме обставин повинна виплачуватись допомога по безробіттю.

Так, у п. 14 розділу «Безробіття» даної Рекомендації зазначено, що випадком, коли повинна виплачуватись допомога по без-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

робіттю, є втрата заробітку у зв'язку з безробіттям застрахованої особи, яка звичайно працює, здатна до систематичної роботи у певній сфері, і яка шукає підходящу роботу, або у зв'язку з частковим безробіттям¹.

Таким чином, нормативізація наведених у даному пункті соціальних характеристик цілком або частково безробітної особи, зокрема нормативізація процесу пошуку нею підходящої роботи, вказує на те, що фундаментальними складовими будь-якої системи сприяння зайнятості, захисту від безробіття та допомоги по безробіттю є, з одного боку, активна державна та громадська багатостороння допомога цілком або частково безробітній особі, а з іншого – врахування за такою особою її попереднього статусу активно працюючої людини та її щире, активне прагнення якомога скоріше повернутися до соціалізованого кола працюючих, зайнятих людей.

УДК 349.2

ЧИ ПОТРІБЕН ТРУДОВОМУ ПРАВУ НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС?

Новіков Д. О.,
*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного
педагогічного університету імені
Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук*

Сучасний ринок праці перенасичений гнучкими механізмами впливу на трудові відносини. Здебільшого, такі механізми застосовуються з метою обходу чинного трудового законодавства у питанні додержання основних трудових прав працюючих. У сенсі робочого часу роботодавці апіорі зацікавлені у максимізації його тривалості для працівника при ефективному виконанні трудових функцій та адекватному результаті праці. Цього вимагає як конкурентне середовище ринкової економіки, так і жадібність до справедливого розподілу доданої вартості. При цьому навіть в умовах повальної трудової міграції населення України в останні роки більшість роботодавців ще не досягнула реальної потреби

¹ Рекомендація МОП № 67 «Щодо забезпечення доходу» від 12 травня 1944 року [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_323.

зменшення тиску експлуатації на працівників та продовжує зловживати положеннями чинного законодавства для вичавлювання додаткового прибутку. Однією з популярних на практиці практичних схем гноблення працівників є застосування до них ненормованого робочого часу.

Питанню ненормованого робочого часу у чинному законодавстві присвячений лише один нормативно-правовий акт – наказ Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 1997 року № 7 «Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці», згідно з яким ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Застосовується ненормований робочий час для працівників, праця яких не піддається точному обліку в часі; робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

В умовах сучасного ринку праці, відсутності постійного інституційного контролю за діяльністю роботодавців з боку державних органів тлумачення даних підстав застосування ненормованого робочого часу залишається на розсуд роботодавця та профспілкового органу, який через загальну слабкість профспілкового руху в Україні не завжди здатний критикувати та оспорювати рішення керівного органу роботодавця. Тому й з'являються у колективних договорах, укладених на підприємствах, в установах та організаціях, досить об'ємні переліки працівників, зайнятих на умовах ненормованого робочого часу. Для роботодавця перевагою встановлення ненормованого робочого часу є його абсолютна безоплатність та процедурна легкість залучення. Тобто маємо тотальну дисциплінарну владу роботодавця експлуатувати працівника понад закріплену чинним законодавством норму тривалості робочого часу, що неприпустимо у демократичній та правовій державі, якою є Україна.

Тривалий час означене дискусійне питання практично не порушувалось як у наукових колах, так і судових справах. Однак у постанові Верховного Суду України від 13 червня 2018 року у справі № 761/34161/17-ц була висловлена цікава та принципова позиція відносно встановлення ненормованого робочого часу. У цій справі позивач вимагав визнати нікчемними положення колективного договору, відповідно до яких було передбачено список професій і посад, у тому числі і посад провідного юрисконсульта, яким є позивач. Посилаючись на ст. 9 Кодексу Законів про працю

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

України позивач вказав, що дані положення погіршують становище працівників, порівняно із чинним законодавством. Незважаючи на те, що у першій та апеляційній інстанціях його вимоги не були задоволені, Верховний Суд України став на бік працівника.

У Постанові Верховного Суду України було вказано наступне. Положеннями ст. 50 КЗпП України не передбачено право збільшувати тривалість робочого часу шляхом визначення відповідних умов колективним договором, така тривалість може бути лише зменшена. 40-годинний робочий тиждень є міжнародним стандартом в галузі охорони праці і відповідачем встановлено максимально допустимим законодавством тривалість робочого тижня. Робота ж при ненормованому робочому дні полягає в необхідності виконання покладених на працівника трудових обов'язків понад встановлену тривалість робочого часу. За таких обставин слід встановити, чи не збільшена тривалість робочого часу на тиждень для вже визначеного законодавством максимально можливого 40-годинного, внаслідок встановлення у колективному договорі ненормованого робочого дня, оскільки така тривалість, з урахуванням положень статті 50 КЗпП України, може бути лише зменшена. Тобто колективним договором можна або зменшити тривалість робочого часу для окремих категорій працівників з можливістю роботи ненормовано, або не запроваджувати режим ненормованого робочого часу вже для встановленого 40-годинного.

Як бачимо, Верховний Суд України вказав, що для застосування ненормованого робочого часу роботодавець спочатку повинен зменшити загальну тривалість робочого часу працівників та вже у межах 40-годинного робочого тижня використовувати ненормовану тривалість робочого часу. При цьому Верховний Суд України не вказав, яким чином повинен роботодавець це робити: шляхом встановлення скороченої або неповної тривалості робочого часу? При цьому слід пам'ятати, що наказ Міністерства праці та соціальної політики № 7 закріплює, що ненормований робочий час може встановлюватись лише до працівників з неповним робочим тижнем, а от щодо працівників з неповним робочим днем це робити забороняється. І зафіксоване це правило цілком слушно, адже не дає можливості зловживати роботодавцям правом оформлювати працівників на неповний робочий день з подальшою, по суті, їх тінювою зайнятстю під формальним приводом застосування до ненормованого робочого часу.

Таким чином, питання ненормованого робочого часу досі односторонньо не вирішене ані законодавцем, ані у судовій практиці. Видіється, що єдиним виходом з означеної ситуації є скасування нено-

рмованого робочого часу як такого, що у своїй природі на даному етапі розвитку трудових відносин в Україні має складову зловживання та примусової праці. Натомість слід розширити перелік підстав залучення працівників до надурочних робіт, які відповідають реальним умовам ринку праці, та встановити потрійну оплату праці за роботу понад встановленої тривалості за кожну годину.

УДК 349.22

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДЛЯ УКРАЇНИ

Огієнко І.В.,

доцент кафедри трудового, аграрного екологічного права та соціального захисту населення

Харківського економіко-правового університету,

канд. юрид. наук

Після прийняття у 2010 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» були створені передумови розвитку соціального діалогу, організована Національна тристороння соціально-економічна рада і територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Законом були також визначені критерії репрезентативності для суб'єктів сторони професійних спілок та сторони роботодавців. Незважаючи на певні недоліки і критику, цей Закон реально сприяв консолідації соціальних партнерів, були зроблені певні кроки по налагодженню взаємодії між Національною тристоронньою соціально-економічною радою та Комітетом економічних реформ, а також налагодженню співпраці з Міжнародною організацією праці та Міжнародною асоціацією соціально-економічних рад і подібних до них інституцій.

З іншого боку, в умовах активізації організацій громадянського суспільства, їхньої участі в суспільному обговоренні тих питань, що є традиційними темами для тристороннього соціального діалогу, ведеться дискусія відносно ефективності нинішньої моделі соціального діалогу для України. Ті соціальні партнери, що є прихильниками тристоронньої моделі соціального діалогу, вказують на необхідність подальшого розвитку їх можливостей для участі у соціальному діалозі в тристоронньому форматі.

Водночас висловлюються думки про те, що соціальний діалог в Україні лише імітується, інститут соціального діалогу так і не став провідним майданчиком для досягнення компромісів та

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

об'єднання зусиль сторін для реалізації реформ з метою забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку країни.¹

Одним з істотних недоліків соціального діалогу визначається відсутність узгодженого усіма учасниками спільноти стратегічного плану дій. Необхідно консолідувати сторони соціального діалогу, щоб створити сприятливі регуляторні умови для підприємств, ведення бізнесу, гідні умови роботи для найманих працівників, стимули для детінізації зарплат, а зрештою, для забезпечення доходів державної скарбниці та бюджетів різного рівня.

Сьогодні в країнах Європейського Союзу говорять про «трипартизм з позначкою “плюс”», що передбачає участь у соціальному діалозі громадянських організацій різного спрямування, а не тільки профспілок та об'єднання роботодавців.

У 2015 році Міністерством соціальної політики був розроблений законопроект про колективні договори і угоди, який наразі знаходиться на доопрацюванні після проведення консультацій із зацікавленими органами, де обговорювались проблемні питання. Також у 2015 році створено Державну службу України з питань праці, що об'єднала служби інспекції праці з таких питань, як дотримання трудового законодавства, безпека та гігієна праці, трудові відносини, обов'язкове державне соціальне страхування і здійснення державного гірничого нагляду. Служба стала результатом злиття трьох різних органів у сфері праці, а саме Державної інспекції з питань праці, Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки та частини Державної санітарно-епідеміологічної служби. Відповідно до Положення основними завданнями служби є реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження 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 в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.²

¹ Соціальний діалог є визначальним чинником управління сталим розвитком держави // *Голос України*. 2017. №196 (6951) . [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/294779>.

² Постанова КМУ від 11.02.2015 №96 Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці // *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2016, № 3, ст.25.[Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-п>.

У процесі реформування соціального діалогу в Україні для досягнення відчутних результатів і для працівників, і для роботодавців необхідний змістовний тристоронній соціальний діалог, що потребує ефективних і скоординованих процесів колективних переговорів.

Учасники Міжнародної науково-практичної конференції «Стан та перспективи розвитку управлінської науки: український та польський досвід», що відбулася 5 – 6 жовтня 2017 року в Київському національно-економічному університеті ім. В. Гетьмана, дійшли висновків, що варто поширити соціальний діалог на інститути громадянського суспільства за формулою «соціальний діалог плюс» на державну соціально-економічну та соціально-трудова політику, а також запровадити алгоритм представницького визначення репрезентативності сторін такого діалогу.

Світовий досвід підтверджує, що в більшості випадків відмова від трипартизму за формулою «соціальні партнери мінус уряд» є негативною і, як правило, має негативні наслідки. Жодна країна з розвиненою ринковою економікою не обходиться без активного втручання з боку держави у процеси регулювання соціально-трудова сфери, застосовуючи при цьому різні методи і масштаби впливу.

Тристоронній соціальний діалог, основою якого є глибоке розуміння інтересів сторін, які часто суперечать один одному, є цінним демократичним інструментом, метою якого є загальний суспільний добробут.

УДК 349.2

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Погорєлова О. С.,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, канд. юрид. наук*

Обравши шлях суверенної, незалежної країни, що сповідує гуманістичні цінності, спирається на демократичні методи управління, Україна поставила перед собою низку надзвичайно важливих завдань стратегічного характеру. Зокрема, перехід від планової економіки до ринкової, відмова від командно-адміністративних методів і засобів здійснення державної політики вимагали створення власної правової системи, яка б ураховувала особливості геополітичного становища України та її національно-культурну специфіку. Однією з основних сфер суспільних відносин, що потребувала правового врегулювання, стала сфера трудових відносин, адже розбудова української

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

держави та здійснення її всебічного зміцнення, у тому числі економічного, спираються на самовіддану працю населення країни.

Еволюцію трудового права у своїх працях розглядали Н. Болотіна, О. Волкова, В. Догадов, Л. Костенко, А. Крістер, В. Лазаренко, Ю. Леонова, А. Лушников, А. Пашерстник, П. Пилипенко, В. Погоріло, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Смолярчук, Г. Чанишева, Н. Чубоха, П. Чубинський, І. Шаровкін, В. Щербина, М. Якименко та інші. Утім, як правило, правники розглядають становлення й розвиток правового регулювання сфери трудових відносин, не розмежовуючи трудове право й трудове законодавство, які попри їх нерозривний взаємозв'язок не є синонімами та мають власні особливості й специфіку.

Сучасний етап розвитку трудового права характеризується бурхливим розвитком законодавства, що викликає необхідність адаптування його норм та інститутів до умов ринкової економіки, виключення застарілих та аморфних положень та вироблення нових. Структура та зміст діючого КЗпП не відповідають вимогам сьогодення, велика кількість бланкетних норм, множинність нормативно-правових актів, безліч суперечливих та відверто застарілих норм, більшість яких носить декларативний характер, не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені в Конституції України трудові права.

Не є секретом той факт, що сьогодні набули широкого поширення грубі порушення трудових прав працівників. Досить часто зустрічаються випадки навмисної відмови від укладення трудового договору, використання надурочної праці, застосування праці неповнолітніх, нехтування елементарними правилами охорони праці, використання примусової праці. Також необхідно зазначити необґрунтовано широке використання цивільно-правових угод для регулювання суто трудових відносин, що поряд із кризовими явищами в економіці призводить до погіршення становища працівників та зуження обсягу їх прав. Працівники, у свою чергу, вимушені погоджуватися на кабальні умови роботодавців та утримуватися від існуючих правових форм боротьби за свої права та інтереси через загрозу звільнення та переслідування. За таких обставин марно чекати на суттєві зміни у економіці, оскільки економічне зростання неможливе без підвищення рівня життя населення.

Стратегічним завданням трудового права повинно стати забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним його особистих здібностей та здатності до праці. Це завдання впливає з історії виникнення трудового права. Зокрема, виникле у Франції в ході революції 1848 р. трудове право мало власне такий характер. Згодом у Франції та в інших країнах з'явився трудовий ко-

декс, основним соціальним призначенням якого завжди був і залишається захист працюючих. Отже, соціальна спрямованість трудового права є сьогодні і в майбутньому теоретичним фундаментом під час розроблення і застосування трудового законодавства. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів практично завжди порівняно економічно слабкого працівника перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. Важливим аспектом науки трудового права в сучасному вимірі є також розроблення і встановлення найбільш доцільного й корисного правового режиму взаємовідносин працівників та роботодавців з метою консолідації суспільства і підвищення добробуту держави в цілому. Трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховувати досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави¹.

Юридична наука мусить знайти шляхи стимулювання активності громадян, зміцнення законності і правопорядку, забезпечення розвитку правосвідомості та підвищення іміджу правової системи держави. Безпосередню участь у цьому процесі повинна взяти наука трудового права. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків в галузі трудового права надасть можливість здійснення науково обґрунтованого підходу до сучасної концепції трудового права України. Правильно зазначає О. Т. Панасюк про те, що «сучасний етап розвитку трудового права вимагає фундаментальних досліджень у різних напрямках. Такі дослідження неможливо уявити без повернення до первинних засад, до обставин формування та розвитку. Наразі було б правильним зазначити, що має місце стан формування майбутнього правового регулювання трудових відносин»². Трудові відносини є основою предмета трудового права України, оскільки відповідають на питання: «Що регулює дана галузь права?».

¹ Венедіктов В. С. Наука трудового права у сучасному вимірі. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 74.

² Панасюк О.Т. Про внесок Гордона В. М. в формування доктрини трудового права та його значення в сучасних умовах. / О. Т. Панасюк // *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: 36. наук. праць. Матеріали I міжнародної наук. практ. конф. від 25-26 квіт. 2013 р. К.: Ніка-центр, 2013. С. 33.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Сьогодні перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс завдань, що випливають з нових умов економічного, суспільного та державного розвитку. Основним завданням є критичний перегляд та переосмислення діючого законодавства, яке регулює трудові відносини і відносини, які тісно з ними пов'язані, для розроблення концептуальних підходів створення нового трудового законодавства, яке б відповідало реаліям сучасного суспільного розвитку та міжнародним стандартам у сфері праці. Але треба мати на увазі, що без минулого немає сучасного, а без сучасного немає майбутнього.

Виходячи з цього О. І. Процевський зазначав, що доктрину трудового права як правову категорію фрагментарно можна сформулювати так: доктрина трудового права як правове явище уособлює собою юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї¹.

Досить важливо, щоб в Конституції України було закріплено не тільки право на працю, а саме право на гідну працю. Перед державою і суспільством на всіх етапах його розвитку стояла і стоїть сьогодні проблема визначення меж, рівня і гарантій свободи праці, включаючи право на працю. Чим вище рівень економічного та культурного розвитку суспільства, тим ширше коло соціальних потреб, які підлягають задоволенню. Забезпечення гідного рівня життя означає не тільки задоволення біологічних потреб, але і соціальних. Однак при цьому трудові права, в тому числі і захист від безробіття, не повинні заохочувати «утриманство» за рахунок працездатних і працюючих членів суспільства. Право на трудову допомогу в сучасному варіанті легалізовано на рівні міжнародно-правових стандартів і національному законодавстві.

Праця була і залишиться не тільки засобом забезпечення необхідних потреб людини, а й формою його життєдіяльності, самореалізації, розвитку здібностей особистості. Нам здається цілком закономірним, що на початку ХХІ ст. настав час комплексного підходу до трудових прав. При цьому на перший план виходять не тільки проблеми економічних інтересів, а, перш за все, розвиток всього спектра трудових прав, відбувається зміщення акцентів з

¹ Процевський О.І. Чинники, що визначають доктрину трудового права / О. І. Процевський // *Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення*: Зб.наук.праць. Матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. від 27-28 вересня 2013 р. Х.: Право, 2013. С. 26

«економічної» людини на особистість, її особисті блага. Ціннісні пріоритети прав людини все більше переміщуються зі сфери економічної і фізичної безпеки працівника у сферу «гідної праці». Саме право на гідну працю і якісне трудове життя повинні стати стратегічними пунктами серед досліджень трудового права.

УДК 349.2:331.2(477)

ВСТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ТА ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЛОКАЛЬНИЙ ПРАВОВИЙ АКТ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Пузанова Т. А.,
науковий співробітник
секретаріату вченої ради
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Зазвичай, під системою оплати праці розуміється спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків і до її результатів. На підприємстві системи оплати праці встановлюються в колективному договорі. В свою чергу, під заохоченням слід розуміти своєрідну форму позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції та один із засобів забезпечення належної трудової дисципліни. Заохочення проявляється у наданні працівнику деяких благ матеріального або морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає його трудові заслуги.

На централізованому рівні регулювання оплати праці, а також надання заохочень регулюється, в основному, Кодексом законів про працю України, а також Законом України «Про оплату праці». Особливе місце в державному (централізованому) регулюванні оплати праці посідає мінімальна заробіткова плата як державна соціальна гарантія, обов'язкова для підприємств усіх форм власності, що визначається як законодавчо встановлений розмір оплати праці за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), без урахування доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат¹. Відтак слід погодитись із

¹ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. Т78 спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

точкою зору І. Я. Кисельова, який указує, що держава через механізм централізованого регулювання впливає на заробітну плату основної частини трудящих у чотирьох напрямках: установлення мінімуму заробітної плати; визначення її структури; впровадження певних форм оплати робочої сили; індексація заробітної плати й здійснення заходів із метою запобігання її надмірному зростанню¹.

У свою чергу, оплата праці і матеріальне заохочення, як локальні норми правового регулювання, приймаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з професійною спілкою, їм надано право встановлювати показники й умови преміювання для працівників за професіями, бригадами, змінами, цехами та іншими структурними підрозділами. Від того, наскільки повно враховуватимуться в локальній нормотворчості характер виробництва цеху, дільниці, зміни, оптимально вибрано показники і встановлено розміри преміювання, залежить ефективність застосування матеріального стимулювання². Н. Б. Болотіна слушно зазначає, що слід звернути увагу на наступне: якщо у локальних актах підприємств не встановлено конкретних показників та умов заохочення, роботодавець (або безпосередній керівник) має право цілком довільно вирішувати питання про доцільність застосування заохочення до конкретного працівника. Наявність же локального правового механізму заохочення створює правову базу для суб'єктивного права працівника на заохочення: при досягненні працівником конкретного показника він може вимагати застосування заохочення³.

Слушною, на нашу думку, є позиція С. С. Лукаша, який у своєму науковому дослідженні «Централізоване та локальне регулювання відносин у сфері оплати праці» зазначав, що оптимальне та науково обґрунтоване поєднання централізованого та локального регулювання відносин у сфері оплати праці безпосередньо впливає на: ступінь його нормативно-правового забезпечення; введення системи гарантій цього основного права працівників; сприяє

ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., ієрероб. і доп. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

¹ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. М. : Дело. 2011. С. 188–190.

² Момоток О. М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О. М. Момоток, А. В. Шелдагаєва. // *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2013. № 2. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_2_10.

³ Трудове право України [Текст] : практикум / Г. І. Чанишева [и др.] ; відп. ред. Г. І. Чанишева ; Одеська держ. юридична академія. К. : Юрінком Інтер, 1999. С. 89.

більш диференційованому підходу щодо врахування особливостей трудової діяльності працівника; введення в дію сучасних механізмів управління відносинами у сфері оплати праці; посилення соціальної сутності нашої держави¹.

Таким чином, встановлення систем оплати праці та заохочень потребує збалансованого співвідношення центрального та локального регулювання. Адже на централізованому рівні неможливо врахувати всі особливості діяльності підприємства (складність виконуваних обов'язків працівником, ризик при виконанні робіт і т. ін.). Законодавець на централізованому рівні встановлює лише мінімальні межі у виплаті заробітної плати. У свою чергу, локальна нормотворчість у зазначеному випадку дозволяє роботодавцю встановлювати той рівень заробітної плати, а також премій, винагород і т. ін., який вважає необхідним та оптимальним для того, щоб працівник якомога якісніше виконував свої трудові обов'язки.

УДК 331.106.5:349.22

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

*Пузирна Н. С.,
доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
Чернігівського національного технологічного
університету, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-7297-0829*

Укладення трудових договорів з умовою випробування при прийнятті на роботу за останні роки на практиці набуло значного поширення. При цьому умова про випробування – це така правова конструкція, яка, за ідеєю законодавця, покликана оптимізувати відносини роботодавця та працівника. Однак сьогодні, й уже тривалий проміжок часу, випробування при прийнятті на роботу є певним ґрунтом для комплексу порушень і зловживань, що допускаються з боку недобросовісних роботодавців.

¹ Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис... на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Харків, 2011. С. 334.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Питання випробування при прийнятті на роботу врегульовані ст. 26 – 28 та п. 11 ст. 40 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України.

За результатами проведеного науково-практичного дослідження про випробування при прийнятті на роботу одним із головних висновків стала необхідність удосконалення законодавства, яким регламентується випробувальний термін. Не всі аспекти проходження випробування при прийнятті на роботу знайшли своє пряме відображення в нормах КЗпП України. Поряд із прогалинами можна виявити неточні формулювання в трудовому законодавстві, які потребують уточнень, зміни і часом доповнення з метою однакового тлумачення норм права і їх застосування в житті.

По-перше, на наш погляд, назріла необхідність у легальному визначенні випробування при прийнятті на роботу працівника, оскільки це поняття є ключовим. Пропонуємо під випробуванням при прийнятті на роботу працівника розуміти додаткову умову трудового договору, про яку можуть домовитися сторони. Ми розглядаємо випробування при прийнятті на роботу як спеціальний правовий механізм, за допомогою якого роботодавець може оцінити ділові якості найманого працівника протягом встановленого законодавством і договором періоду для вирішення питання про продовження ним роботи або звільнення за спеціально передбаченою для таких випадків основи (незадовільний результат проходження випробування).

По-друге, необхідно законодавчо закріпити поняття «ділові якості працівника», оскільки саме воно є ключовим у формулюванні мети випробування працівника (з позицій роботодавця), тоді як у чинному положенні ч. 1 ст. 26 КЗпП України випробування працівника встановлюється «з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається». Однак таке визначення мети випробування, на нашу думку, некоректне і не цілком логічне. Тому очевидна необхідність у внесенні змін до формулювання мети випробування, оскільки саме вона є відправною точкою в правовому розумінні й регулюванні всіх дискусійних питань про випробування працівників, які виникають. Пропонуємо таку змінену редакцію ч. 1 ст. 26 КЗпП України: «При прийнятті на роботу за згодою сторін працівнику може бути встановлено випробування з метою перевірки його ділових якостей у процесі виконання роботи на відповідність тим діловим якостям, які заявляються до займаної ним посади. Під діловими якостями працівника розуміється здатність фізичної особи виконувати певну

обумовлену договором трудову функцію з урахуванням наявних у нього професійно-кваліфікаційних і особистісних якостей. Конкретний перелік ділових якостей працівника визначається в локальних нормативних актах».

По-третє, законодавець не називає способів оцінки ділових якостей працівника, які повинні відповідати саме тій посаді, яку він займає. Це об'єктивно зумовлено тим, що безпосередня оцінка ділових якостей має певні труднощі, що, насамперед, спричинено специфікою виконуваної роботи і сферою праці (виробнича сфера, сфера послуг, інтелектуальна праця і т. ін.). У цьому випадку власне і повинно йтися про перевірку якості виконання доручень та завдань роботодавця, дотримання при цьому встановлених термінів, якісного виконання всього передбаченого обсягу робіт тощо. У зв'язку з цим є принципово важливим і необхідним якісне і кількісне чітке визначення роботодавцем кола критеріїв, за якими будуть оцінюватися ділові якості працівників. Причому на законодавчому рівні це неможливо вказати, а на локальному рівні необхідність у цьому вже давно назріла. Найбільш прийнятними документами, де можна відобразити перераховані положення, є посадова інструкція або окремий локальний нормативний акт на підприємстві, в установі чи організації (наприклад, Положення про проходження випробування працівником). Доцільно також, на наш погляд, одночасно при прийнятті на роботу (до підписання трудового договору з випробуванням) ознайомлювати громадян із вимогами та критеріями ділових якостей за посадою поряд з іншими локальними нормативними актами, безпосередньо пов'язаними з майбутньою трудовою діяльністю працівника й з умовами проходження випробування.

Підбиваючи підсумки досліджуваної проблеми слід зазначити, що вищевказані напрями вдосконалення трудового законодавства України щодо випробування при прийнятті на роботу не мають вичерпного характеру, але запропоновані корективи здатні внести ясність у трудові відносини з випробувальним терміном. Це дасть змогу наблизити відносини працівника й роботодавця до оптимального ділового діалогу, а також розвитку гармонійних трудових відносин.

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК НАПРЯМ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сахарук І. С.,

*асистент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення*

*Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,*

канд. юрид. наук

ORCID: 0000-0002-9146-2491

Концепція гідної праці є одним із основоположних напрямів реформування трудового законодавства в сучасний період. Питання гендерної рівності стосується одразу двох складових концепції гідної праці: зайнятості та основоположних принципів, а саме принципу недопущення дискримінації у сфері праці. Нерівність, в тому числі за гендерною ознакою, незважаючи на її нормативну заборону, набула на вітчизняному ринку праці значного поширення.

Гендерні диспропорції та дискримінація на національному ринку праці викликані рядом причин, зокрема професійною сегрегацією, наявністю ряду додаткових пільг для жінок у сфері праці, які зменшують їх конкурентоспроможність, існуванням у роботодавців упереджень щодо осіб цієї статі, їх можливостей тощо. Незважаючи на існування диспропорцій щодо зайнятості та оплати праці за статевою ознакою, в Україні практично відсутні фахові соціологічні дослідження з питань гендерної рівності на державному рівні. Питаннями гендерної оцінки ринку праці цікавляться, переважно, міжнародні інституції та національні правозахисні організації.

Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості, згідно із проектом МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці», що реалізується в Україні від назвою «Профіль гідної праці в Україні», визначено одним із правових індикаторів. Відповідно до здійсненого в Профіль аналізу зроблено висновок щодо відсутності рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також сильнішої вразливості жінок до багатьох форм дискримінації (прямої та опосередкованої) у світі праці. Досі існують гендерні стереотипи, як і відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті. Наголошено на існуванні гендерного розриву у заробітній платі, при цьому зазначається, що в Україні відсутня очевидна тенденція до скорочення гендерних нерівностей у доходах.

Серед проблем щодо рівності можливостей у сфері зайнятості, відповідно до Профілю гідної праці в Україні, визначено і низький відсоток жінок в органах державної влади. Дійсно, ще у 2000 році наша держава приєдналася до Цілей розвитку тисячоліття ООН, взявши зобов'язання забезпечити не менше 30 % жінок у представницьких органах влади та на вищих щаблях виконавчої влади до 2015 року. Однак у Верховній Раді України наразі лише 51 жінка із 450 народних обранців, що становить 12,5 %, у Кабінеті Міністрів – 3 жінки, що становить також 12,5 %. За даними Inter-Parliamentary Union, за відсотком жінок у парламенті Україна перебуває на 143 місці зі 191 країни. За статистичною інформацією громадського руху «Чесно», за більшістю кількісних показників середня жінка-парламентар не поступається, а навіть перемагає колегу-чоловіка. У середньому жінка подає на 4 проекти закону більше, частка активних голосувань у жінок депутатів в середньому на 5 % більша, вони пропускають з невідомих причин на 8 засідань менше, ніж колеги-чоловіки.

Відповідно до звіту з глобального гендерного розриву 2016 року, представленого Світовим економічним форумом, Україна займає 69 місце за індексом гендерної рівності (в рейтингу серед 142 країн). Цей показник розраховується виходячи зі співвідношення нерівності між чоловіками і жінками в можливостях побудувати кар'єру, здобути освіту, а також відбутися в політиці. При цьому Україна традиційно найкраща в доступі до освіти, тут жінки мають навіть більш високі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші показники економічної та політичної участі жінок.

Враховуючи поширеність гендерної дискримінації у сфері праці, спеціальні норми, направлені на її подолання, прийняті стосовно жінок. Спеціальні норми щодо правового регулювання праці жінок можна поділити на дві групи: 1) норми, що становлять сутність диференціації, яка пов'язана з фізіологічними особливостями жіночого організму, їх репродуктивною функцією; 2) норми в рамках політики позитивних дій, направлені на створення додаткових умов для подолання гендерної нерівності.

Водночас на практиці наявність значної кількості додаткових пільг та гарантій для жінок не завжди забезпечує для них рівність можливостей, а навпаки іноді стає причиною дискримінації. Тому в XXI ст. у багатьох країнах Заходу та частково в міжнародному праві спостерігається тенденція переходу від захисного до антидискримінаційного законодавства щодо жінок, тобто поступове скасування правових норм, які встановлюють спеціальну

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

охорону праці жінок, за винятком охорони праці вагітних жінок та жінок-матерів. Так, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Європейська соціальна хартія (переглянута), Директива ЄС 76/207 тощо відображають принцип, згідно з яким обмеження роботи жінок у нічний час виправдані тільки у випадку материнства.

Виходячи з субстантивної моделі рівності погоджуємось з О. М. Рудневою в тому, що забезпечення прав жінок не повинно здійснюватись у формі встановлення обмежень і заборон на реалізацію ними своїх прав¹. Слушно видається й позиція О. Р. Дашковської, яка вважає, що використання відповідних пільг необхідно розглядати як право жінок, а не обов'язок, тобто перейти від забороняючого до дозволяючого регулювання². Так, можна надати рекомендаційний характер нормам, що обмежують працю жінок у нічний, надурочний час, відрядження матерів, дозволивши застосування їх праці за наявності письмової згоди, зберігши імперативні обмеження, якщо умови праці шкідливі для їх репродуктивної функції.

Що стосується спеціальних норм для жінок, які приймаються в рамках позитивних дій, в національному законодавстві вони практично відсутні. Хоча згідно зі ст. 17 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, серед різних категорій працівників. Найбільш поширеною в міжнародній практиці є ідея квотування. Однак упроваджуватись повинні саме гендерні, а не «жіночі» квоти. Їх сутність зводиться до того, що особа будь-якої статі не може займати більше визначеного відсотка місць у парламенті, інших органах влади, на певних робочих місцях. При такому підході не надається перевага жінкам, а забезпечується саме рівне представництво.

Отже, з метою подолання гендерних диспропорцій на ринку праці першочерговим є внесення змін до трудового законодавства, що визначає диференціацію правового регулювання праці жінок. Так, пропонуємо залишити норми-заборони в контексті трудової діяльності жінок лише у випадку, якщо вони мають на меті

¹ Руднева О. Поняття і сутність принципу недискримінації / О. Руднева // *Проблеми законності*. 2010. № 110. С. 15.

² Дашковська О. Р. Проблеми впровадження принципу гендерної рівності в українське законодавство: загальнотеоретичні аспекти / О. Р. Дашковська // *Проблеми законності*. 2002. № 52. С. 12.

захист їх здоров'я та репродуктивних функцій, з точки зору фізіології. Іншим обмеженням та пільгам слід надати характер суб'єктивного права жінок.

У контексті політики позитивних дій сьогодні єдиним заходом, що застосовується в Україні, є квотування місць для представників обох статей у виборчих списках. Встановлення гендерних квот не є порушенням принципу рівності, оскільки пов'язане з необхідністю виправлення гендерного дисбалансу у представницьких органах влади, що існує, в тому числі, й через обмеження участі жінок в політичному житті потягом тривалого історичного періоду. При цьому держава повинна виступати свого роду «моделним роботодавцем», що не здійснює дискримінацію за будь-якими ознаками і забезпечує працевлаштування усіх категорій працівників. А враховуючи той факт, що сьогодні така мета не реалізована, необхідними є законодавчі заходи, направлені на реальне забезпечення гендерної рівності в органах державної влади та місцевого самоврядування.

УДК 349.2

МЕДІАЦІЯ (ПОСЕРЕДНИЦТВО) ЯК МОЖЛИВІСТЬ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ): ДОСВІД США

Середа О. Г.,

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

В Україні медіація повільно, але впевнено поширюється у сфері трудових відносин. Слід зазначити, що поряд із сімейною медіацією трудова медіація розвивається в нашій країні досить успішно. Інститут медіації, який останнім часом в західних країнах заробив солідну репутацію, викликає все більшу зацікавленість в Україні. Однак цей актуальний метод альтернативного вирішення спорів сприймається вкрай неоднозначно українськими спеціалістами у сфері права.

Слід констатувати, що, на погляд юристів – фахівців у трудовому праві, потенційних можливостей застосування медіації в трудових спорах сьогодні все ще значно більше, ніж конкретних успіхів. Скоріше, слід говорити про нереалізований потенціал медіації та медіативних технологій у сфері вирішення трудових конфліктів. Потенціал цей великий – досвід зарубіжних країн більш

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ніж переконливий. Можливості медіації в даній сфері варіюються від економіко-правового ефекту (щодо зниження навантаження на судову систему, економії коштів на юрисдикційне втручання тощо) до зниження конфліктності у сфері трудових відносин.

Медіація як процедура альтернативного регулювання спору проходить етап становлення в українській практиці. Використання медіації в Україні не є масовим, але поступово вона набуває популярність серед юристів. Проте, як показують результати опитувань, населення погано уявляє, що таке медіація і навіть вона потрібна. Використання медіації у сфері праці має свої особливості. Для того щоб в Україні медіація в трудових відносинах впроваджувалася успішно, потрібно враховувати дані особливості і аналізувати накопичений іншими країнами досвід. Особливий інтерес в цьому плані являє досвід США, як країни – родоначальниці медіації, та Франції – держави, трудове законодавство якої дуже схоже з українським, а тому є багато і схожих проблем. Досвід Німеччини, економічно найрозвиненішої європейської країни, також корисно вивчити.

Необхідно звернути увагу, що до трудових спорів у США, Німеччині та Франції відносяться не тільки спори, які закріплені в українському трудовому законодавстві, а й конфлікти на роботі, що виникають між окремими співробітниками. Мова в даному випадку йде про психологічні переслідування одного працівника з боку іншого або кількох працівників (мобінг).

Яким же чином медіація використовується при регулюванні конфліктів у сфері праці в США? На відміну від традиційного для українського трудового права зв'язку «роботодавець» – «працівник» зі значним обсягом прав і обов'язків у кожній зі сторін і з додатковими гарантіями для працівника як «слабкої» сторони трудових відносин з оплати праці, за часом відпочинку, по розірванню трудового договору, американське законодавство в галузі регулювання найманої праці побудовано на більшій свободі сторін і, як наслідок, меншій кількості гарантій для працівника. Основні права і обов'язки працівників і роботодавців закріплені на федеральному рівні в Законі «Про справедливі трудові стандарти» (The fair labor standards Act) 1938 року. Окремі положення містяться в Законі «Про національні трудові відносини» (National labor relation Act) 1935 року¹.

¹ Гатауллина Г. И. Оценка готовности общества к использованию процедур медиации [Електронний ресурс] – Режим доступу : Гильдия медиаторов Республики Башкортостан. URL: <http://mediaciarb.ru/index.php/novost/63-otsenka-gotovnosti-obshchestva-k-ispolzovaniyu-protsedur-mediatsii>.

У законодавстві США відсутній перелік підстав для припинення трудового договору, що фактично означає можливість для роботодавця звільнити працівника без будь-яких обмежень, виняток становлять випадки, коли в трудовому договорі, колективному договорі, будь-якому нормативному правовому акті, що має відношення до конкретного працівника, встановлені обмеження волевиявлення роботодавця з питання припинення трудових відносин. Пояснення цьому досить просте: працівник має право вільно розірвати трудовий договір, тому що примусова праця заборонена 13-ю поправкою Конституції США, відповідно роботодавець також повинен мати право на звільнення працівника в будь-який час – це впливає з рівності прав сторін трудових відносин¹. Законодавчо заборонено лише звільнення за дискримінаційними мотивами. Немає обмежень свободи роботодавця на звільнення працівників у зв'язку зі скороченням штату або з інших причин. На додаток до цього фінансові витрати особи, яка звернулася за захистом своїх прав до суду, будуть істотні в силу складності американського прецедентного права, що вимагає послуг кваліфікованого адвоката, тому більшість спорів вирішується в досудовому порядку, в тому числі за участю медіатора. За статистикою близько 90 % спорів між працівниками і роботодавцями дозволяються із застосуванням процедур альтернативного регулювання спорів², утім навіть у цьому випадку сторонам знадобляться послуги адвокатів, які будуть брати участь в процедурі вибору медіатора.

Використання процедури медіації для врегулювання конфліктів у сфері праці в США дуже поширене на практиці. Медіація зародилася в США саме для регулювання трудових спорів. Конфлікти між профспілками і роботодавцями спонукали Уряд США залучити Міністерство праці як нейтрального посередника для врегулювання розбіжностей сторін. З 1947 року функціонує спеціальний орган – Федеральна служба з медіації та процедур примирення (Federal Mediation Conciliation Service). У країні діють і неурядові некомерційні організації, які беруть участь у врегулюванні індивідуальних трудових спорів. Американські працівники часто погоджуються на процедуру медіації тому що, по-перше, законодавство слабо захищає працівника і, по-друге, судова процедура

¹ Standler R. History of at-will employment law in the USA. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.rbs2.com/atwill.htm>.

² Илькова С. О медиации в трудовых отношениях / Ресурсный центр медиации [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://mediators.ru/rus/about_mediation/literature/text19.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вимагає значних витрат. Причому суддя може порекомендувати звернутися до медіатора, що нерідко і відбувається. Як показує практика, медіація простіша за судові процедури і набагато дешевше коштує сторонам спору. Таким чином, у США медіація використовується при вирішенні будь-яких конфліктів у сфері праці. Послуги медіатора в США оплачуються сторонами конфлікту навпіл. В американській судовій практиці майже не зустрічається трудових спорів про поновлення на роботі. Так як роботодавець може звільнити працівника практично з будь-якого приводу (законодавчі обмеження стосуються тільки дискримінації), то працівники вважають за краще не сперечатися з роботодавцем з приводу звільнення з ініціативи останнього¹.

Загалом варто відзначити, що досвід США малоприйнятний для України. І на це є декілька причин. По-перше, українське трудове законодавство соціально спрямоване і добре захищає працівників. Роботодавець не володіє свободою звільнення працівника, в Кодексі законів про працю України є багато обмежень як матеріального, так і процедурного характеру, недотримання яких роботодавцем спричинить визнання звільнення незаконним при зверненні працівника до суду. По-друге, судова практика з багатьох питань склалася на користь працівників. Тому в нашій правовій системі процедура медіації ще не отримала належного місця та масового застосування.

УДК 349.2 (477)

ЗАБОРОНА ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Сичова В.В.,
*старший науковий співробітник
секретаріату вченої ради
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Протягом останніх років особливого значення у регулюванні трудових відносин набуває локальна нормотворчість, що, у свою чергу, свідчить про те, що зазначений вид діяльності потребує належного правового забезпечення, яке може здійснюватись різними спосо-

¹ Dunlop J., Zack A. Mediation of employment disputes [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.law.harvard.edu/programs/lwp/people/staffPapers/zack/MEDIATION%20OF%20EMPLOYMENT%20DISPUTE%20dunlop%20and%20zack.pdf>.

бами. При цьому варто наголосити, що поняття методу та способу ні в якому разі не можна ототожнювати, оскільки метод передбачає більш «теоретичні підходи» до виконання конкретних завдань, а способ – це конкретні дії, які слід здійснити на шляху до їх розв'язання. Отже, способи правового регулювання – це шляхи юридичного впливу, що виражаються в юридичних нормах та інших елементах правової системи, вони визначаються характером припису, зафіксованого в нормі права, та способом впливу на поведінку самих людей. Одним із найважливіших способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є заборони. А. М. Козулін підкреслює, що заборони в праві вирізняються юридичною загальнообов'язковістю, вони ніби «підтверджені» юридичною відповідальністю – кримінальною, адміністративною, цивільною¹.

Н. Н. Семенюта відзначає, що заборона являє собою не один, а два можливі варіанти поведінки – обов'язок утримуватись від: 1) вчинення дій чи, іншими словами, обов'язок пасивної поведінки; 2) бездіяльності, тобто необхідності діяти, яку, зазвичай, називають обов'язком активної поведінки. Автор зазначає, що заборона має дві сторони². У літературі з цього приводу підкреслюється, що зобов'язання і заборона як способи правового регулювання мають певну схожість і обидва передбачають покладення обов'язків, але якщо в одному випадку обов'язки носять позитивний, активний характер (їх тому називають позитивні зобов'язання), то в іншому – пасивний.

Цікавою видається думка Б. І. Сташків, який зазначає, що нормативна властивість заборони полягає в тому, що в ній міститься припис утримуватись від поведінки, яка можлива за тих чи інших обставин, але є небажаною в інтересах держави чи шкідливою для особи. Мета заборони полягає в тому, щоб утримати від неправомірного вчинку. Заборона використовується там, де є можливість усунути ті чи інші соціальні ексцеси, і тому адресована тій стороні суспільного відношення, яка внаслідок об'єктивних і суб'єктивних умов свого суспільного стану може бути ініціатором неправомірної поведінки³. Автор зазначає, що заборона здебіль-

¹ Козулін А. М. Правовое принуждение (Правовые начала государственного принуждения в советском обществе) : автореф. дис. ... к.ю.н. Свердловск: Изд-во Саратов. ун-та, 1986. С. 8.

² Семенюта Н. Н. Запреты и ограничения в правовом регулировании трудовых отношений в Российской Федерации: автореф. дис. канд. юрид. наук / Н. Н. Семенюта. Екатеринбург, 2000. с. 9.

³ Сташків, Б.І. Проблеми методу та правового режиму права соціального забезпечення [Текст] : навчальне видання / Б. І. Сташків. Чернігів :

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

шого реалізується шляхом дотримання, тобто в рамках пасивної поведінки, утримання від заборонених дій. Заборони, як і інші способи правового регулювання, є орієнтирами для тих осіб, які готові дотримуватись їх добровільно¹.

Отже, спосіб заборон означає покладення на суб'єктів нормотворчості у сфері трудових відносин обов'язку утримуватися від певних дій. Відповідно до цього будується один з основних принципів права: можливість вчиняти будь-які дії, за винятком тих, вчинення яких прямо заборонено законом. Так, відповідно до чинного законодавства України, роботодавцю заборонено приймати нормативно-правові акти, що погіршують становище працівників порівняно із централізованим законодавством². У таких випадках застосовуються норми централізованого законодавства.

Також зазначимо, що відповідно до Конституції України забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні 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 і місця проживання³. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю роботодавцю заборонено укладати трудовий договір з громадянином, якому запропонована робота, що згідно з медичним висновком протипоказана за станом здоров'я. Також забороняється укладення трудового договору з особою молодше 18 років, яка не пройшла медичне обстеження. Крім того, існує перелік категорій працівників, які також можуть бути прийняті на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Отже, підсумовуючи зазначене вище наголосимо, що заборона як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні має важливе значення, в першу чергу, для найманого працівника. Адже за допомогою такого способу встановлюються «рамки», за які роботодавець не може вийти при

Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. С. 12–13.

¹ Там само. С. 13.

² Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 309.

³ Пилипенко П. Д. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. С. 189.

здійсненні нормотворчої діяльності щодо регулювання трудових відносин. Цей спосіб також попереджає вчинення правопорушень роботодавцем у зазначеній сфері, адже він усвідомлює, що у разі порушення заборон його може бути притягнуто до юридичної відповідальності.

УДК 349.23:331.101.232

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ГЕНДЕРНІЙ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Сільченко С.О.,

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

Діяльність щодо захисту прав людини у сфері праці має слідувати проголошенням у ст. 3 Конституції України програмним цілям, оскільки утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому внесення змін до ст. 2-1 КЗпП України відповідно до Закону України від 12.11.2015 р. «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу» багатьма було сприйнято як значний поступ у європейському напрямку. Втім не варто перебільшувати значення Закону, адже від ідеальної моделі до реальної поведінки, зазвичай, треба пройти значний шлях.

Однією з найбільш гострих проблем у сфері праці залишається проблема гендерної дискримінації, у тому числі найбільш ганебних її проявів, зокрема харасмента. Ця проблема перебуває у полі зору законодавця, але і роботодавці, що сповідують соціальну відповідальність, не можуть залишатися осторонь.

Стаття 24 Конституції України, закріплюючи рівність конституційних прав і свобод, встановлює додаткові гарантії рівності прав жінки і чоловіка. У соціально-трудовій сфері ця рівність забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Основним нормативним актом, спрямованим на досягнення гендерної рівності, є Закон України від 08.09.2005 р. «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок». Він спрямований на досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. У сфері праці та зайнятості Закон гарантує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. При цьому на роботодавців покладаються обов'язки: створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі.

Вітчизняне трудове законодавство традиційно приділяє увагу забезпеченню охорони праці жінок, захисту права на материнство, забезпеченню можливості поєднання праці та виховання дітей. Натомість поза увагою залишалися питання харасменту. Цей термін означає утиск або домагання. Як свідчить досвід регулювання США та Західної Європи, ним охоплюється поведінка, що порушує недоторканність приватного життя людини і заподіює йому шкоду або незручності, яка характеризує дії сексуального характеру в ієрархічних відносинах: начальник і підлеглий, викладач і студент тощо.

Ця проблема дуже актуальна в тих країнах, де яскраво виражені гендерний дисбаланс і політичні системи, засновані на культурі грубої сили. Тривалий час її офіційно не існувало, а суспільна свідомість і ділова культура були менш чутливими до неї, ніж на Заході. Самі жінки замовчують такі факти, оскільки бояться втратити роботу. Факт сексуального домагання дуже важко довести, а більшість звикла звинувачувати у всьому жертву.

Зрозуміло, що держава має забезпечувати профілактику сексуальних домагань, боротися з найгіршими проявами такої поведінки, у тому числі репресивними методами. Але і роботодавці не повинні залишатися осторонь. На жаль, Закон України «Про забез-

печення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок» акцентує увагу роботодавців лише на соціально-економічному аспекті забезпечення гендерної рівності.

Так, у разі укладення колективного договору останній має передбачати: покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків.

Але важливо розуміти, що внутрішній трудовий розпорядок має забезпечувати нетерпимість до проявів харасмента. Тому на підприємствах слід розробляти спеціальні правила, включаючи їх до колективного договору, правила внутрішнього розпорядку або ухвалювати окремі локальні акти. Вони повинні давати чіткі і зрозумілі відповіді на такі питання:

1. Які обов'язки покладаються на співробітників для запобігання або виключення небажаної поведінки?
2. Які дії будуть розцінюватися як харасмент (сексуальне домагання, якщо використовувати термінологію закону)?
3. Яка поведінка вважатиметься порушенням правил (дисциплінарним проступком)?
4. Які заходи впливу можуть бути застосовані для профілактики і захисту від харасмента?
5. Як має вчинити працівник, що постраждав від домагань з боку колег?

Треба домогтися, щоб заходи щодо запобігання харасменту стали трудовими обов'язками, за порушення яких наставала б дисциплінарна відповідальність.

У випадку дискримінації за ознакою статі чи скоєнні сексуальних домагань постраждала особа також має право звернутися зі скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та / або до суду для захисту своїх прав. Втім складність доведення фактів сексуального домагання, суспільні стереотипи не сприяють тому, щоб постраждалі зверталися до суду чи правоохоронних органів за захистом своїх прав. Про це свідчать поодинокі судові рішення, наприклад таке, як у справі № 423/1405/17.

Кілька співробітниць одного з управлінь Державної служби з надзвичайних ситуацій звернулися на урядову гарячу лінію, повідомивши про сексуальні домагання з боку їх начальника. Вони

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

також подали заяву в поліцію. Представники робочої групи ДСНС, які розслідували звернення, зафіксували факти неетичної поведінки у вигляді пропозицій інтимного характеру, але жодних наслідків для начальника це не спричинило. А поліція не встановила будь-яких ознак вчинення кримінального злочину. Потім керівник подав позов до співробітниць, вимагаючи спростування звинувачень і відшкодування моральної шкоди. Суд першої інстанції задовольнив позов начальника. Апеляційний суд скасував це рішення.

Але в цій історії так і залишилося нез'ясованим, чи було вчинено харасмент, і чому ніхто не був притягнутий до відповідальності.

УДК 349.2

КОРПОРАТИВНІ НОРМИ У СИСТЕМІ ЛОКАЛЬНОГО НОРМОТВОРЕННЯ

Сіроха Д.І.,

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

Демократизація суспільних відносин, надання якомога більшої самостійності суб'єктам матеріального виробництва у прийнятті й реалізації своїх підприємницьких задумів сприяють подальшому розширенню локально-правового регулювання трудової діяльності на підприємствах, в установах, організаціях. З точки зору С. О. Іванова, саме значне розширення локального регулювання праці – одна з найважливіших умов ефективного і раціонального використання на підприємствах трудових ресурсів, а в більш загальному плані – активізації людського фактору¹. Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм та можуть впливати на їх зміст, відповідно вона тісно пов'язана з самим процесом праці. Це дає можливість працівникам знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб.

У правовій літературі існують різні точки зору щодо юридичної природи та сутності локальних норм. Так, окремі автори ви-

¹ Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов / Под ред. С. А. Иванова. М.: Наука, 1990. С. 31.

значають, що локальна норма – це правило загальнообов'язкової поведінки, санкціоноване державою, прийняте в погоджувально-договірному порядку трудовим колективом з метою встановлення та захисту прав, закріплення обов'язків членів даного колективу. Необхідно наголосити на тому, що при цьому під правилом загальнообов'язкової поведінки розуміється необмежене коло осіб на конкретному підприємстві, на яких поширюється дія локальних норм. Головне, щоб вони були учасниками тих суспільних відносин, які регулюються локальними нормами¹. Р. І. Кондратьєв визначає локальну правову норму як правило загальнообов'язкової поведінки, попередньо санкціоноване державою, прийняте в установленому порядку безпосередньо на підприємстві (об'єднанні) та діюче в його межах, конкретизуючи (доповнюючи) загальну норму відповідно до особливостей трудових відносин на даному конкретному виробництві та заповнюючи (при певних обставинах) прогалини в трудовому законодавстві². Найбільш повно поняття локальної норми, на нашу думку, розкривається С. В. Ухіною, яка визначає її як правило поведінки, що приймається в конкретній організації колективом або його представницьким органом, відповідно до повноважень, що регулює внутрішньоорганізаційні відносини в межах цієї організації та не повинно суперечити діючому законодавству.³

Тим самим локальна правова норма є правовою підставою (базою) для локальної нормотворчості, оскільки являє собою правило поведінки загального характеру, розраховане на членів даного трудового колективу. Загальний характер локальної правової норми, як і будь-якої норми права, полягає в тому, що вона покликана регулювати не поодинокі, а багаторазово повторювані або триваючі суспільні відносини та впорядковувати відносини певного виду⁴. Як наслідок, таке регулювання здійснюється шляхом встановлення конкретних прав та обов'язків працівників на підприємстві, його структурних та функціональних підрозділах у відповідних нормативних документах, що мають локальний харак-

¹ Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях / *Правоведение*. 1970. № 5. С. 66.

² Кондратьев Р. И. . Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов, Вища школа, 1977. С. 12.

³ Ухина С. В. Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики): дис. ... канд. юрид. наук; специальность: 12.00.01. Коломна, 2005. С. 42.

⁴ Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование. Л.: ЛГУ, 1985. С.81.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

тер, які є результатом нормотворчої діяльності уповноважених суб'єктів.

Разом з тим не слід забувати, що поряд із централізованою нормотворчістю суб'єктів трудового права існує також корпоративна нормотворчість, суб'єктами якої виступають виключно роботодавці та їх об'єднання, професійні спілки та їх об'єднання або самостійні трудові колективи. Тому цілком закономірно постає питання щодо юридичної природи корпоративних норм та їх місця у системі локального нормотворення.

Так, з позиції теорії держави та права корпоративні норми розглядаються як загальнообов'язкові правила поведінки, що приймаються організацією, поширюються на її членів, учасників, працівників, виражають узгоджену волю, регулюють внутрішні відносини та визначають правосуб'єктність організації. Є. О. Харитонов, вивчаючи цю тематику, взагалі доходить висновку, що корпоративні норми за своєю суттю є нормами права, предметом регулювання яких виступають цивілістичні аспекти корпоративних відносин, також є різновидом норм цивільного законодавства¹. Тоді як С. Соляр корпоративні акти та норми, що містяться в них, відносить до актів, які приймаються різноманітними інститутами громадянського суспільства, дія яких поширюється на членів об'єднання. Локальні ж акти, на її погляд, доцільно відносити до актів, що приймаються та розробляються органами місцевого самоврядування як одним із інститутів громадянського суспільства, які наділені повноваженнями нормотворення, оскільки дія актів місцевого самоврядування поширюється на відповідну територію, і, таким чином, мають місцевий (локальний характер). Крім того, досліджуючи корпоративну нормотворчість громадянського суспільства, автор виокремлює наступні риси корпоративних норм: 1) мають регулятивний характер; 2) характеризуються багаторазовим їх використанням; 3) поширюють свою дію на задалегідь не визначених осіб; 4) видаються у письмовій формі уповноваженим на те органом; 5) мають загальнообов'язковий та вольовий характер².

¹ Харитонов Є. О. Місце корпоративних норм у системі форм (джерел права) / Є. О. Харитонов // *Корпоративне право в Україні : становлення та розвиток* : зб. наук. пр. (за матеріалами міжрегіон. наук. практик. конф., м. Івано-Франківськ, 26-27 верес. 2003 р.). К., 2004. С. 33.

² Харитонов Є. О. Місце корпоративних норм у системі форм (джерел права) / Є. О. Харитонов // *Корпоративне право в Україні : становлення та розвиток* : зб. наук. пр. (за матеріалами міжрегіон. наук. практик. конф., м. Івано-Франківськ, 26-27 верес. 2003 р.). К., 2004. С. 35.

На наше переконання, обидві наведені позиції є досить спірними, і найбільш вдало це підтверджує М. О. Томашевська, з позицією якої ми цілком погоджуємося. Так, вчена, досліджуючи проблеми корпоративних актів у системі джерел права України, виокремила найбільш характерні ознаки корпоративних норм, які скрупульозно висвітлюють їх правову природу, серед яких: 1) дія поширюється на певне коло суб'єктів, що є членами організації; 2) корпоративні і норми фіксуються у документах локальної сфери дії; 3) якісна (персональна) характеристика колективу може змінюватися, що наближає корпоративні норми до договірних, де склад учасників визначається поіменно, але, на відміну від останніх, корпоративні норми не персоніфіковані, у них відсутня вказівка на конкретного адресата; 4) за сферою дії корпоративні норми обмежуються не територією організації, а членством або належністю до цієї організації; 5) приймаються безпосередньо колективом шляхом узгодження волі його членів; 6) перевіряються з боку держави на відповідність чинному законодавству шляхом реєстрації; 7) належать до різних галузей права; 8) регулюють типові операції, види діяльності, вчинки, тобто є нормами, що повторюються у діях більшості або навіть усіх членів колективу¹.

Зрештою можна констатувати, що корпоративні норми заповнюють прогалини в нормативній системі права і мають допоміжний характер. Предметом їх регулювання є відносини усередині організації (встановлення порядку призначення окремих працівників, деталізація кваліфікаційних та посадових функцій окремих посадових осіб, визначення правового статусу відокремленого підрозділу тощо). В цьому контексті є слушною думка М. О. Маргуліса, згідно з якою похідний характер і локальної, і корпоративної нормотворчості щодо централізованого регулювання дозволяє розглядати корпоративну нормотворчість по аналогії з локальною. Перш за все, відзначає автор, це проявляється в тому, що локальне регулювання ніби продовжує централізоване. Іншими словами, якщо розглядати процес правового регулювання в динаміці як сукупність послідовних етапів нормативного правового впливу, то локальне регулювання виступає завершальною частиною цього процесу. Безсумнівно, що для досягнення мети правового регулювання необхідно знайти таке співвідношення централізованого та локального регулювання, яке б відповідало

¹ Томашевська М. О. Корпоративні норми в системі джерел права України / *Держава та право* : зб.наук. пр. Юрид. і політ. науки. К., 2002. Вип. 18. С. 50.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вимогам оптимальності¹. І саме корпоративні норми права є результатом правової спеціалізації, встановлюються з метою конкретизації та деталізації, обліку своєрідності конкретних відносин. Як можна відзначити з наведеного визначення, локальні нормативні акти містять правила поведінки загального характеру, що відрізняє їх від організаційно-розпорядчих документів підприємства, які є індивідуальними актами, або актів тлумачення, які використовуються для доведення до відома і роз'яснення норм централізованого державного регулювання з урахуванням специфіки конкретного підприємства. Локальні нормативні акти, оскільки припускають свободу нормотворчості, не нав'язану ззовні, будуються, найчастіше, за принципом узгодження волі всіх або більшості суб'єктів таких відносин і виражають баланс їх інтересів, водночас корпоративне нормотворення носить характер визначення особливостей діяльності в окремих сферах діяльності конкретного підприємства, установи, організації чи сприяє уточненню розуміння регулювання окремої предметної спрямованості діяльності чи деталізації його правового статусу.

Узагальнюючи зазначене, можемо стверджувати, що локальні нормативні акти приймаються, в основному, для виконання нормативно-правового акта, який наділений більшою юридичною силою (як правило, законодавчого акта), в якому зазначається про необхідність (можливість) прийняття такого акта (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, локальні акти у сфері охорони праці тощо). Норми ж, які містяться в корпоративному акті, зазвичай, регулюють специфічні відносини корпорації, відносини, можливість регулювання яких правовими нормами не передбачена в нормативно-правових актах або вказівка на таку можливість подана в загальному вигляді (наприклад, регламенти корпоративних об'єднань). Тим самим сфера локальної нормотворчості є ширшою, ніж сфера корпоративної нормотворчості, а право локального регулювання охоплює право корпоративного регулювання.

¹ Маргулис, М. А. Нормотворчество корпоративных объединений в области спорта: дис. ... канд. юрид. наук; специальность: 12.00.01. М., 2006. С. 25.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Татарінов Р. В.,

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

Сьогодні весь світ стикається з проблемами у сфері зайнятості та безробіття. Так, у 2017 р. число безробітних у всьому світі збільшилося і перевищило 200 млн осіб. Про це пише FinClub з посиленням на дослідження Міжнародної організації праці (МОП). Основна причина важкого становища на ринку праці – стагнація малого і середнього бізнесу, особливо в країнах, що розвиваються. Міжнародна організація праці наголошує, що за останній рік армію безробітних поповнили 3,4 млн осіб. Традиційно основними роботодавцями, особливо в бідних країнах і країнах із середнім рівнем доходу, є малі підприємства. У бідних африканських країнах на малий бізнес припадає майже половина робочих місць. В арабських державах середній бізнес працевлаштовує 70 % трудящих. Однак в останні роки, згідно з даними МОП, такого роду компанії стикаються із серйозними проблемами і навіть переживають стагнацію. Вони не тільки не створюють нових робочих місць, але і скорочують число своїх співробітників. Це призвело до того, що темпи зростання чисельності людей працездатного віку значно випереджають темпи створення нових робочих місць¹.

Указане відбувається на тлі більш ніж достатньої міжнародної регламентації права на працю. Нагадаємо, що право на працю закріплено у таких міжнародних документах, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейська соціальна хартія (переглянута). Так, відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або

¹ Кількість безробітних у світі перевищила 200 мільйонів [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://dt.ua/ECONOMICS/kilkist-bezrobotnih-u-sviti-perevischila-200-milyoniv-256571_.html.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Стаття 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає наступні норми: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на працю Сторони зобов'язуються: 1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм».

В Україні право на працю закріплено, передусім, у Конституції України. Так, відповідно до ст. 43 Основного Закону, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Кодекс законів про працю України у ст. 2, яка присвячена трудовим правам працівника, закріплює наступну норму: «Право громадян України на працю, – тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку».

Разом з цим статистичні дані показують, що і в Україні не все добре з реалізацією права на працю. Так, у I кварталі 2018 р. в Україні рівень безробіття серед економічно активного населення (розрахований за методологією МОП) становив 9,7 %. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття дещо вищий і становить 10,0 %. Загальна чисельність безробітних серед працездатного населення – 1713 тис. осіб, серед яких 55 % (938 тис. осіб) – чоловіки. Понад 65 % (1116 тис. осіб) безробітних проживають у міських поселеннях. Найвищий рівень безробіття серед осіб працезда-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

тного віку зафіксований у Луганській (17,8 %) та Донецькій (15,0 %) областях¹.

Слід відзначити, що рівень безробіття понад 10 відсотків вважається дуже високим показником, і, як правило, викликає побоювання експертів, які при таких цифрах вже починають хвилюватися про стан економіки². Вищенаведене свідчить, що Україна вже не так далеко від перетину цієї червоної лінії. Тому сьогодні пріоритетом державної політики повинно стати створення нових робочих місць, оптимізація оподаткування для малого та середнього бізнесу, посилення боротьби з корупцією тощо.

УДК 349.2

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ КОНКУРСНОГО ЗАМІЩЕННЯ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Турута О. В.,

*доцент кафедри філософії Харківського
національного університету радіоелектроніки,
канд. юрид. наук, доцент*

Чепела С. П.,

*начальник відділу кадрів Харківського
національного університету радіоелектроніки*

Відповідно до ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», яка визначає перелік основних посад наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти та регламентує порядок їх заміщення, та пункту 11 цієї статті, де зазначається, що 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.

Розглянемо деякі особливості конкурсного заміщення посад науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

Пункт 9 вищевказаної статті зазначає, що посади науково-педагогічних працівників можуть займати особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають

¹ Безробіття в Україні та світі. 1 квартал 2018 року [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analityka/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-i-kvartal-2018-roku>.

² Рейтинг стран с самой высокой безработицей в мире [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://www.obozrevatel.com/blogs/01729-rejting-stran-s-samoj-vyisokoj-bezrabotitsej-v-mire.htm>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ступінь магістра. Пунктом 10 передбачено, що Статутом закладу вищої освіти можуть встановлюватися відповідно до законодавства додаткові вимоги до осіб, які можуть займати посади науково-педагогічних працівників.

Пункт 12 цієї ж статті дає дозвіл закладам вищої освіти на вакантні посади науково-педагогічних працівників призначати працівників за трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цих посад у поточному навчальному році.

З метою реалізації норм Закону України «Про вищу освіту» Міністерством освіти і науки України видано наказ від 05 жовтня 2015 року № 1005 «Про затвердження Рекомендацій щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів)», до якого через півтора місяця відповідним наказом Міністерства від 26 листопада 2015 року за № 1230 «Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 05.10.2015 р. № 1005» було внесено зміни шляхом викладення вищезазначених Рекомендацій у новій редакції. Також цими наказами зобов'язано керівників закладів вищої освіти при розробленні локальної нормативної бази взяти до уваги Рекомендації щодо проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

Закладами вищої освіти були підготовлені та затверджені вченими радами, як того вимагає ст. 55 Закону України «Про вищу освіту», відповідні Положення (Порядки), якими фахівці ЗВО керуються під час проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників та укладання з ними трудових договорів (контрактів).

Авторами було проаналізовано близько 20-ти положень, або порядків (у різних закладах вищої освіти їх назвали і «Порядком...», і «Положенням ...») та звернено увагу на вимоги до стажу роботи на посадах науково-педагогічних працівників для претендентів на заміщення посад деканів, завідуючих кафедр, професорів, доцентів, старших викладачів, викладачів та асистентів.

У результаті було встановлено, що у кваліфікаційних вимогах до претендентів на участь у конкурсі щодо обрання на посади науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти відсутня єдина система. В закладах вищої освіти при допуску кандидатів до участі в конкурсі на заміщення вакантної посади науково-педагогічного працівника вироблено свій критерій щодо мінімального стажу для кандидатів на ту чи іншу посаду. Так, у

більшості закладів вищої освіти науково-педагогічний стаж для кандидата на посаду декана факультету становить п'ять років, а в Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» ще повинен бути і стаж роботи у цьому університеті не менш ніж п'ять років; у Запорізькій державній інженерній академії, крім п'яти років науково-педагогічного стажу, ще й стаж на керівних посадах не менше 2 років або у разі відсутності стажу на керівних посадах – не менше 10 років науково-педагогічного стажу.

Більшість положень (порядків) вимагає при заміщенні посади завідувача кафедри наявність від трьох до п'яти років науково-педагогічного стажу, але окремі університети підняли «планку» ще вище, наприклад у Запорізькій державній інженерній академії претендент на посаду завідувача кафедри повинен мати стаж науково-педагогічної роботи не менше десяти років.

Вимоги до обіймання посади професора кафедри у багатьох закладах вищої освіти відрізняються. Так, в Ужгородському національному університеті кандидат на посаду професора при наявності наукового ступеня доктора наук повинен мати стаж науково-педагогічної роботи не менш як сім років у закладах вищої освіти, а особи, які мають науковий ступінь кандидата наук (за наявного вченого звання доцента), повинні мати стаж науково-педагогічної роботи не менш як 20 років та стаж науково-педагогічної роботи після присвоєння вченого звання доцента не менш як 10 років. При тому, що у цьому ж Університеті для призначення на посаду доцента достатньо мати стаж науково-педагогічної роботи лише три роки, хоча у більшості університетів для посади доцента передбачено не менше п'яти років. Три роки науково-педагогічної роботи передбачено для кандидата на посаду доцента також у Чернігівському національному технологічному університеті, Київському міжнародному університеті та в Запорізькій державній інженерній академії.

Що стосується посади старшого викладача, майже усі університети й академії вважають за необхідне обмежити вимоги до стажу трьома або двома роками, винятком є знову ж Запорізька державна інженерна академія, де претендент на посаду старшого викладача повинен мати стаж наукової, науково-педагогічної та практичної роботи за фахом не менше десяти років.

Відрізняються у закладах вищої освіти також підходи щодо вимог стосовно стажу кандидата на посаду викладача. Деякі університети встановили мінімальний стаж – три чи два роки, наприклад Національний авіаційний університет (м. Київ) та Національна медична академія післядипломної освіти (м. Київ).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Більшість університетів оголошує конкурс на посади викладача без вимог до стажу науково-педагогічної роботи.

Серед закладів вищої освіти знайшлося повне порозуміння стосовно відсутності вимог до стажу науково-педагогічної та наукової роботи для кандидата на посаду асистента.

Така ситуація склалась через відсутність наразі в країні єдиного підходу щодо кваліфікаційних характеристик науково-педагогічних працівників. 17 жовтня 2014 року на підставі наказу Міністерства освіти і науки України № 1183 втратив чинність наказ МОН України від 1 червня 2013 року № 665 «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів». Тому було б доцільно на рівні Міністерства освіти і науки розробити нові Кваліфікаційні характеристики професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти.

Безумовно, кожний заклад вищої освіти повинен мати свою автономію, але питання щодо необхідного мінімального стажу науково-педагогічної роботи потрібно вирішувати централізовано на рівні всієї країни. А інші вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників можуть встановлюватись закладами вищої освіти.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ

Чавикіна Т. І.,

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

Наразі питання щодо відпустки у зв'язку з навчанням регулюються КЗпП України та Законом України «Про відпустки», в яких передбачено, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням мають працівники, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються без відриву від виробництва у навчальних закладах (середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, ВНЗ, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі) з вечірньою та заочною формами навчання. У зв'язку з цим виникає низка запитань щодо працівників, які навчаються дистанційно, у двох і більше навчальних закладах, за денною формою навчання або за кордоном про те, чи мають вони

право на таку відпустку. Спробуємо розглянути ці питання і знайти відповідь.

В сучасному світі все швидше розповсюджується дистанційна форма навчання. Вже сама назва говорить про те, що навчання відбувається на відстані, тобто не потрібно витратити час та кошти, щоб дістатися до навчального закладу, не потрібно ходити до навчального закладу відповідно до розкладу, а вчитися у зручний час за допомогою сучасних технологій, отримувати необхідну інформацію в інтерактивному режимі. Сьогодні така підготовка застосовується як у середніх загальноосвітніх школах, так і у вищих навчальних закладах. Основними принципами дистанційного навчання є інтерактивна взаємодія у процесі роботи, надання студентам можливості самостійного освоєння досліджуваного матеріалу, а також консультаційний супровід у процесі дослідницької діяльності. Така форма навчання дає змогу підвищити кваліфікацію або отримати нові знання без ризику втратити роботу. Дистанційне навчання – це шанс отримати освіту для тих, хто живе далеко від місця надання освітніх послуг. Система дистанційного навчання дозволяє набути необхідних навичок і нових знань за допомогою персонального комп'ютера, застосовуючи мережу Інтернет. Не треба забувати і про осіб з інвалідністю. За допомогою сучасних технологій і дистанційного навчання їм також буде забезпечено доступ до якісної освіти. Отже, така форма навчання законодавством передбачена і застосовується навчальними закладами на підставі отриманих ліцензій для здійснення освітньої діяльності за дистанційною формою навчання. Навчання є, а оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням за дистанційною формою законодавство не передбачило. Через це й права на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням за дистанційною формою працівник не має. Вважаю за доцільне внести зміни до законодавчих актів (КЗпП України, ЗУ «Про відпустки»), доповнивши їх положенням, що право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням мають працівники, які поєднують роботу з навчанням та успішно навчаються без відриву від виробництва у навчальних закладах (середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, ВНЗ, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі) з вечірньою, заочною та дистанційною формами навчання.

Також слід розглянути питання щодо осіб, які поєднують роботу з навчанням за денною формою. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про зайнятість» до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

забезпечують 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 та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою. Законодавство про працю не передбачає обмежень щодо поєднання роботи і навчання за денною формою. Так, працівник може працювати у вільний від навчання час і навчатися одночасно. Навчання за денною формою не є роботою, отже, особа, яка навчається, може укладати трудовий договір на умовах повного робочого дня. Аналізуючи вищенаведене можна зробити висновок про прогалину в законодавстві щодо працівників, які поєднують роботу з навчанням за денною формою. Вона стосується статті 15 Закону України «Про відпустки», яка гарантує право на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням тільки тим, хто успішно навчається без відриву від виробництва у навчальному закладі із вечірньою та заочною формами навчання. А працівники, які працюють і навчаються за денною формою, права на оплачувану відпустку у зв'язку з навчанням, відповідно до ст. 15 Закону, не мають.

Згідно із Законом України «Про освіту» основними принципами освіти в Україні є доступність для кожного громадянина освітніх послуг та забезпечення рівності умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку. Отже, держава не обмежує право людини розвиватися, підвищувати свій рівень знань, навчатися одночасно у кількох навчальних закладах. Законодавство також не обмежує максимальну кількість таких навчальних закладів, отже, і не обмежує максимальну кількість днів відпустки у зв'язку з навчанням працівникам, які одночасно навчаються у кількох навчальних закладах. А якщо цих навчальних закладів буде п'ять, тривалість оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням може досягти понад 200 календарних днів щороку? А надати таку відпустку й оплати її є обов'язком роботодавця. А за який рахунок?

Виникає проблема і у наданні відпусток у зв'язку з навчанням працівникам, які навчаються в іноземних навчальних закладах (незалежно від їх місця розташування – за кордоном або в їх українських відділеннях), і пов'язана вона, насамперед, із відмінностями в законодавстві про освіту. Законодавство України про освіту ґрунтується, перш за все, на Конституції України, законах України «Про освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту» та інших нормативно-правових актах, міжнародних договорах. Якщо міжнародні договори, ратифіковані Україною, встановлюють інші

правила, ніж ті, що передбачені національним законодавством, – застосовують правила міжнародних договорів. Відповідно до законодавства України роботодавець зобов'язаний на вимогу працівника надати йому відпустку у зв'язку з навчанням на підставі довідки-виклика за встановленою формою. Ця відпустка надається для виконання певних видів робіт. В іноземних навчальних закладів немає української ліцензії на провадження освітньої діяльності, тобто вони не мають права видати довідку-виклик українського зразка. Тому в Україні працівники, які навчаються в іноземних навчальних закладах, права на відпустку у зв'язку з навчанням не мають, а це, у свою чергу, призводить до нерівності серед осіб, які здобувають освіту без відриву від виробництва.

Враховуючи наведене можна зробити висновок про те, що сьогодні існує багато неузгодженостей в законодавстві щодо відпусток у зв'язку з навчанням, що призводить до дискримінації серед осіб, які поєднують роботу з навчанням. Поставлені питання здебільшого мають оглядовий характер і мають на меті постановку завдань для проведення більш ґрунтовних досліджень для подальшого внесення змін і доповнень до законодавства.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Чорноус О. В.,

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

У сучасних умовах реформування та оновлення трудового законодавства України, а також враховуючи здобутки позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі та робочого часу і часу відпочинку зокрема, має досить важливе значення. Питання регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників відзначались своєю актуальністю в усі часи і в будь-якій країні.

При проведенні соціальної політики Євросоюз приділяє значну увагу питанням регламентації робочого часу та часу відпочинку, закріплюючи мінімальні стандарти у цих сферах. У світовій практиці тривалість максимального робочого часу визначається двома засобами: законом або колективним договором, при цьому обов'язково діє принцип сприяння, згідно з яким не можна погір-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

шувати становище працівника порівняно із закріпленим у законодавстві. Цьому принципу відповідає п. 2 ст. 31 Хартії ЄС про основні права: кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку. Деталізація цього положення міститься у Директиві Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу». Нова Директива закріплює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я у сфері організації робочого часу, впроваджує мінімальну тривалість щоденного, щотижневого відпочинку, необхідність надання перерв протягом робочого дня, визначає мінімальну щорічну оплачувану відпустку, регламентує деякі питання організації нічної праці, позмінної роботи, трудового розпорядку тощо.

Відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Під «часом відпочинку» розуміють будь-який період, який не є робочим часом. Директива не містить, окрім робочого часу та часу відпочинку, будь-яких проміжних категорій часу. Відповідно, Суд ЄС визнав, що час чергування медичних працівників є робочим часом, навіть якщо лікар упродовж цього періоду безперервно не виконував роботу.

Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6). Такі стандарти є жорсткішими порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідають вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин. Водночас універсальний стандарт стосовно 40-годинного робочого тижня не включає можливу надурочну роботу. Директива не передбачає можливості скорочення тривалості робочого тижня та не регламентує надурочні роботи. Правове регулювання надурочних робіт регулюються законодавством держав-членів. У Франції діє норма, згідно з якою такі роботи вимагають згоди профспілки або інспекції праці та компенсуються більшою оплатою, в Бельгії можуть компенсуватися відгулом. У деяких державах не встановлено жодних обмежень щодо надурочних робіт (Данія) або не встановлено максимальну тривалість для працівників чоловічої статі (Велика Британія).

Крім мінімальних гарантій щодо тривалості робочого часу, Директива 2003/88 ЄС регламентує деякі питання нічної праці.

Під «нічним часом» розуміють будь-який період тривалістю не менше 7 годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами. Тривалість праці у нічний час не має перевищувати 8 годин протягом доби.

До нічних працівників належать, згідно з Директивою, будь-які працівники, які при звичайному режимі впродовж нічного часу працюють не менше трьох годин свого щоденного робочого часу, або будь-які працівники, які можуть під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, якщо це закріплено в законодавстві або колективних договорах.

Кожен нічний працівник має право на безкоштовний медичний огляд перед його призначенням на нічну роботу та надалі з регулярними інтервалами (ст. 9). Нічні працівники, що мають проблеми зі здоров'ям, які пов'язані з виконанням нічної роботи, в разі можливості переводяться на денну роботу, яку вони здатні виконувати. Роботодавці, які регулярно використовують працю нічних працівників, повинні повідомляти цю інформацію компетентним органам держави на їх вимогу. Поряд із закріпленням певних гарантій для нічних працівників Директива встановлює спеціальний режим робочого часу для працівників медицини, морського транспорту, служб цивільної авіації та автотранспорту. Директива запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку. Закріплюється мінімальна тривалість щоденного відпочинку – 11 годин (ст. 3). Якщо робочий день перевищує 6 годин безперервної праці, то працівник має право на перерву протягом робочого дня (ст. 4). Водночас порядок надання та тривалість такої перерви не визначаються. Щотижневий мінімальний безперервний відпочинок становить 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку (ст. 5).

Право працівників на щорічну оплачувану відпустку мінімальною тривалістю 4 тижні закріплено у ст. 7 Директиви. Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадків припинення трудових відносин. Цей стандарт ЄС було відображено в Європейській соціальній хартії, переглянутій у 1996 р.

У цілому мінімальні гарантії ЄС, впроваджені у вторинному законодавстві, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливіші для працівника умови у сфері робочого часу та

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

часу відпочинку. Втім, більшість працівників користуються більш високими соціальними гарантіями порівняно із закріпленими в законодавстві ЄС мінімальними стандартами, а отже, останнім часом роботодавці дедалі частіше намагаються реалізовувати проекти щодо скорочення соціальних гарантій працівників.

Значна увага в країнах Європи приділяється питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, надання працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. Що стосується навчальних відпусток, то вони, як правило, визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств.

Таким чином, у певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Однак, незважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників. Система заохочувальних відпусток у розвинених країнах має більш широке застосування, ніж в Україні. Крім того, слід відзначити більш широке застосування відпусток як засобу матеріального стимулювання сумлінних працівників, людей, які тривалий час працюють на одному підприємстві. Як відомо, за радянських часів такі норми були передбачені законодавством колишнього СРСР (надання додаткових днів відпустки за безперервну роботу на одному підприємстві, в установі, організації). Сьогодні стимулююча функція відпусток недостатньо враховується на законодавчому і локальному рівнях. Як бачимо, у розвинених країнах більш гнучким є регулювання часу відпочинку у колективних договорах, особливо у тих країнах, де основним джерелом трудового права є не закон, а колективний договір.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИЗНАЧЕННЯ СФЕРИ ДІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Яковлева Г. О.,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук

ORCID: 0000-0002-8766-2773

Окреслення сфери дії права соціального забезпечення безпосередньо пов'язане із становленням права соціального забезпечення як галузі, виробленням єдиного та цілісного підходу як науковців, так і законодавця з цього приводу. Особливості формування національного права соціального забезпечення України зумовили виникнення різних наукових поглядів щодо становлення та розвитку даної галузі права. Слід зауважити, що саме право соціального забезпечення є однією із тих молодих галузей права, що динамічно розвиваються, внаслідок чого є найбільш сприйнятливими до втілення нових концепцій, підходів до розуміння та реалізації соціального забезпечення, охоплення сферою дії права соціального забезпечення нових видів суспільних відносин, утворення нових правових інститутів тощо.

З'ясовуючи теоретичне підґрунтя досліджуваної проблематики, слід відзначити, що поняття сфери дії права сьогодні не є чітко визначеним. К. Ю. Мельник, який досліджував сферу дії трудового права, відзначив, що не зовсім правильно сферу дії трудового права зводити до дії його норм у просторі та за колом осіб, як це роблять В. І. Миронов та В. М. Толкунова, оскільки семантика слів, які утворюють словесну конструкцію «сфера дії трудового права», свідчить про інше смислове навантаження цієї категорії. Науковець зазначає, що сфера дії трудового права, передусім, указує на ту область суспільних відносин, які охоплюються цією галуззю права.¹ Дещо інший підхід до тлумачення поняття сфери дії права соціального забезпечення пропонує Б. І. Сташків, який зазначає, що сфера правового регулювання – це суспільні відносини, які врегульовані або можуть бути врегульовані декількома галузями права. Сфера соціального забезпечення, наприклад, регулюється правом соціального забезпечення, адміністративним, фінансовим, трудовим, цивільним тощо правом. Якщо вказані суспільні

¹ Мельник К.Ю. До проблеми сфери дії трудового права // *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2011. № 2. С. 309.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відносини регулюються однією галуззю права, то мова йде не про сферу, а про об'єкт правового регулювання. На практиці всередині галузі права слово «сфера» часто вживається стосовно пенсійного забезпечення, забезпечення допомогою, надання соціальних послуг і т. ін.¹

Аналізуючи та синтезуючи такі підходи, вважаємо, що сфера дії права соціального забезпечення відображає: 1) сукупність видів правовідносин, що складаються у межах однорідної групи правовідносин, на які поширює свою дію право соціального забезпечення, а також кола осіб, які беруть участь у таких правовідносинах; 2) дозволяє дослідити і розкрити неоднорідність тих видів правовідносин, які входять у предмет правового регулювання галузі соціального забезпечення, формування частини предмета її правового регулювання на перетині предметів правового регулювання інших суміжних галузей права. Внаслідок чого стає можливим відокремити ті правовідносини, які відносяться виключно до предмета правового регулювання суміжних галузей права, а також тих правовідносин, які, хоча і містять окремі ознаки предмета правового регулювання іншої галузі права, використовують метод правового регулювання суміжної галузі, проте за своєю правовою сутністю відносяться до предмета правового регулювання права соціального забезпечення.

В умовах розвитку громадянського суспільства незалежної України, нових економічних реалій стало необхідним формування концептуальних основ подальшого розвитку права соціального забезпечення. Обґрунтованою є позиція науковців, які звертають увагу на необхідність перегляду сфери дії (предмет правового регулювання) права соціального забезпечення з метою формування більш ефективної системи соціального захисту населення. На думку колективу науковців-дослідників права соціального забезпечення, зокрема В. В. Жернакова, С. М. Прилипка, Г. С. Гончарової, В. В. Юровської, О. О. Конопельцевої, право соціального забезпечення регулює значно ширше коло відносин із соціального забезпечення. Між вченими і сьогодні не досягнуто однастайності щодо кола юридичних норм, які упорядкували б власне галузь права соціального забезпечення. Комплекс відносин не є однорідним. Традиційно вважають, що ця галузь регулює чотири групи правовідносин: пенсійні правовідносини; відносини по наданню соціальних допомог; відносини по наданню соціальних послуг; проце-

¹ Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник. Чернівці : ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. С. 164.

дурні і процесуальні відносини.¹ З приводу віднесення до кола суспільних відносин, на які поширюється дія права соціального забезпечення, процесуальних відносин розгорнулася ціла теоретична дискусія. Так, противник зазначеного підходу Б. І. Сташків, зазначає, що деякі відносини, що схожі з відносинами у сфері соціального забезпечення, не входять до предмета права соціального забезпечення. Наприклад, такі як: 1) відносини з управління соціальним забезпеченням, які наділені всіма ознаками адміністративних відносин, а отже, є предметом адміністративного права; 2) трудові (службові) відносини між працівниками організацій (державних органів), що надають забезпечення, які входять до предмета трудового і адміністративного права; 3) частина відносин з формування і розподілу грошових фондів на цілі соціального забезпечення, що відносяться до предмета фінансового права.²

Оцінюючи та порівнюючи обидва існуючі в доктрині підходи до визначення кола правовідносин, на які поширює свою дію право соціального забезпечення, – широкий та вузький, відзначаємо те, що обидва є аргументованими та обґрунтовуються слушними підставами та доводами. Проте підтримання якогось із існуючих підходів та його розвиток постає не просто теоретичним вибором окремого науковця, а в більш загальному масштабі відображає напрямок та принцип подальшого розвитку соціального забезпечення як галузі права. На наш погляд, до сфери дії права соціального забезпечення необхідно віднести наступні види відносин: 1) правовідносини щодо соціального страхування – сюди слід віднести види правовідносин, що складаються між фізичними особами та державними і недержавними установами, організаціями з приводу: а) здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування; б) здійснення державного соціального страхування на добровільній основі до накопичувальних фондів; в) здійснення недержавного соціального страхування на добровільній основі відповідно до договорів з урахуванням вимог чинного законодавства. Звичайно, зазначене коло правовідносин включає в себе також сферу правового регулювання цивільного права (в частині укладення договорів щодо добровільного страхування з недержавними суб'єктами соціального забезпечення). Проте в силу специфічності змісту тих договорів, які укладаються з метою

¹ Право соціального забезпечення: навч. посіб. / авт.: С. М. Прилипка [та ін.] за заг. ред. В. В. Жернакова. Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. С. 15, 16.

² Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК» «Десна», 2016. С. 167.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

накопичення страхових виплат та отримання соціального забезпечення, такі правовідносини відносимо до сфери дії права соціального забезпечення. Слід зауважити, що може існувати ризик необґрунтованого віднесення до зазначеного виду правовідносин також і правовідносин щодо формування та розподілу бюджетів суб'єктів соціального забезпечення – державних установ та організацій, проте зазначені правовідносини у частині, що відноситься до предмета фінансового права, не можуть бути включені до сфери дії права соціального забезпечення; 2) соціально-забезпечувальні правовідносини: а) правовідносини щодо пенсійного забезпечення, б) правовідносини щодо надання соціальних допомог; в) правовідносини щодо надання соціальних послуг; г) правовідносини щодо надання соціальних пільг (знижок за оплату комунальних послуг, за проїзд, інші пільги, компенсації та субсидії); 3) процедурні правовідносини – правовідносини, що складаються між отримувачами та надавачами соціальних допомог, послуг, пільг, пенсійних виплат з приводу встановлення необхідного юридичного складу – наявності юридичних та фактичних підстав для отримання особою відповідного виду соціального забезпечення, встановлення наявності та оцінки юридичних фактів, подання та юридичного аналізу необхідних документів, прийняття рішення надавачем (суб'єктом, який відповідно до законодавства та/або договору уповноважений та зобов'язаний забезпечити особі надання відповідного виду соціального забезпечення) про надання або відмову у наданні соціального забезпечення; 4) процесуальні правовідносини – правовідносини, що складаються між уповноваженими державними органами, органами місцевого самоврядування (органами соціального захисту, пенсійного забезпечення, органами місцевого самоврядування, органами виконавчої влади, судами), недержавними суб'єктами, які надають окремі види соціального забезпечення, фізичними особами (громадянами, особами без громадянства, іноземцями), а також громадськими об'єднаннями з приводу розгляду спорів у сфері соціального захисту, захисту і відновлення порушеного права та інтересу. Слід зазначити, що порушене право на соціальне забезпечення може бути відновлене як суб'єктом, який надає соціальне забезпечення, так і судом чи іншим органом державної влади чи місцевого самоврядування, до повноважень якого віднесений розгляд скарг громадян. Зазначений вид суспільних відносин, які віднесені до сфери дії права соціального забезпечення, інтегрує в собі також і сферу правового регулювання процесуального права (цивільного процесуального права, права, що регулює адміністративне судочинство),

адміністративного права тощо. Проте визначальним у віднесенні таких правовідносин до сфери дії права соціального забезпечення є їхня висока спеціалізація, спрямованість на отримання та надання соціального забезпечення.

УДК 349.2:331.101

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ

Яковлев О. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0003-1084-3741*

В останнє десятиліття значного поширення набула категорія «соціальний діалог». Вперше на законодавчому рівні цей термін був запроваджений Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 19 грудня 2005 р.¹ З метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та відповідно до п. 28 ч. 1 ст. 106 Конституції України² Глава держави, зокрема, постановив: а) утворити Національну тристоронню соціально-економічну раду і затвердити Положення про неї; б) Кабінету Міністрів України, Раді міністрів АРК, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям ужити відповідних заходів щодо створення умов для формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців; в) рекомендувати органам місцевого самоврядування сприяти розвитку співробітництва з організаціями професійних

¹ Про розвиток соціального діалогу в Україні: указ Президента України від 29.12.2005 р., №1871/2005 // *Офіц. вісн. України*. 2005. №52. Ст. 3271.

² Конституція України від 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

спілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

Соціальний діалог як специфічний інструмент розвитку соціально-трудова відносин має важливе практичне значення, оскільки фактично йдеться про: (а) реальне забезпечення прав і свобод громадян (права на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів), (б) сприятливе середовище для соціально-трудова відносин, а також (в) визнання ролі соціальних партнерів у процесі вироблення та розподілу суспільних благ. На погляд Г. І. Чанишевої, соціальний діалог у сфері праці варто визначати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів¹. О. А. Трюхан правовідносини соціального діалогу у сфері праці розцінює як врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів². Соціальний діалог як система колективних відносин у соціально-трудова сфері охоплює не тільки питання застосування найманої праці, а й більш широкий спектр питань соціальної сфери – питання зайнятості, охорони праці, оплати праці, соціального забезпечення тощо.

У ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»³ соціальний діалог визначається 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 місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудова відносин.

¹ Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України // *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнар. наук. практ. конфер.*; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. Х.: Кроссруд, 2010. С. 63-64.

² Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2006. С. 6.

³ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р., №2862-VI// *Офіц. вісн. України*. 2011. №3. Ст. 168.

Соціальний діалог здатний виступати досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави. В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова останнє поняття вважають суспільним феноменом, видом практичної діяльності і трактують його як систему управлінських, регулятивних, організаційних, саморегулятивних заходів, дій і, насамперед, цілеспрямованої діяльності суб'єктів, які сформувалися в суспільстві на певному етапі його історичного розвитку. Соціальна політика здійснюється на підставі певних принципів і засад, її мета – забезпечення оптимального функціонування й розвитку соціального буття, зокрема соціальних відносин, умов для їх самовідтворення й самоздатності, всесторонньої саморегуляції соціального потенціалу особистості, соціальної безпеки людини, її соціального захисту¹. Значну роль соціальний діалог відіграє у досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Важливим є не тільки те, що соціальний діалог регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними верствами суспільства, а і, що важливо, підвищує відповідальність працівників за ефективність виробництва і результати праці. Соціальний діалог: (а) в економічній сфері сприяє поліпшенню економічних показників, більшій збалансованості бюджету, зниженню рівня інфляції; (б) у соціальній сфері – скороченню рівня безробіття, розвитку середнього класу, соціальному захисту працівників, підвищенню мотивації праці; (в) у політичній сфері – падінню страйкової активності, участі груп інтересів у процесі прийняття рішень, забезпеченню політичної стабільності.

Незважаючи на те, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні»² словосполучення «умови праці» використовує два рази (галузєва (міжгалузєва) рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці та регулювання соціально-економічних питань галузі – ч. 1 ст. 16; територіальна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на те-

¹ Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика: навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 1997. С. 5.

² Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р., №2862-VI // *Офіц. вісн. України*. 2011. №3. Ст. 168.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

риторії відповідної адміністративно-територіальної одиниці – ч. 1 ст. 18), він значною мірою сприяє їх установленню.

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці є самостійним інститутом трудового права. Він виступає важливим регулятором умов праці в системі трудового права України. Змістом інституту соціального діалогу є правові норми, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу.

УДК 342.734

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЯК ГАРАНТІЇ ДЕРЖАВИ, ЩО НАДАЄТЬСЯ ПРАЦІВНИКУ

Ярошенко А. С.,

*старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Право на відпустку мають всі працівники, які перебувають з підприємством, установою чи організацією в трудових відносинах, незалежно від місця роботи, займаної посади, форми оплати праці, режиму роботи, умов праці й терміну трудового договору. Право на відпустку мають і позаштатні працівники за умови, що вони працюють за трудовою угодою і, в зв'язку з цим, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Працівники, які працюють за сумісництвом, мають право на відпустку як за основною, так і за сумісною роботою. Обидва види відпустки надаються, як правило, одночасно.

Питанню дослідження правової природи відпустки присвячені праці таких вчених, як В. В. Готра, Л. П. Грузінова, В. Г. Короткій, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко та ін. Наразі, у зв'язку з розвитком суспільних відносин та законодавчими змінами, дане питання набуває додаткової актуальності та потребує подальших досліджень.

Метою даної роботи є дослідження особливостей правового регулювання відпусток як гарантії держави, що надається працівнику.

Право на відпустку – конституційне право працюючих, вони не можуть бути позбавлені його за жодних обставин. Дане поло-

ження знайшло своє відображення в Конституції України, зокрема статтею 45 проголошено: кожен, хто працює, має право на відпочинок¹.

Закон України «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Відповідно до даного Закону право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених законом; заборобою заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених статтею 24 Закону «Про відпустки»².

Право на відпочинок гарантоване, окрім національного законодавства, також і міжнародними правовими актами. У статті 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН від 10 грудня 1948 року, проголошено, що: «кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку»³.

Для визначення права працівника на відпустку необхідно встановити, чи має він певний встановлений законодавством стаж роботи. Обчислення такого стажу проводиться за правилами, передбаченими КЗпП України і деякими іншими нормативними актами.

У стаж роботи, що дає право на відпустку, входить фактично відпрацьований час. Тривалість його і розподіл за днями тижня не мають значення. Тому працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу (неповний робочий день або неповний робочий тиждень), стаж для відпустки обчислюється так само, як працівникам, зайнятими щодня повний робочий час. У стаж для відпустки входить час, протягом якого працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково. Так само як виконання працівниками державних або громадських обов'язків з відривом від ро-

¹ Конституція України від 28 червня 1996 / *Відомості Верховної Ради України*, 1996. № 30. Ст. 141.

² Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 / *Відомості Верховної Ради України*, 1997. № 2. Ст. 4.

³ Загальна декларація прав людини прийнята Генеральною Асамблеєю ООН від 10 грудня 1948 року. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

боти, виконання обов'язків, пов'язаних з військовим обліком, явка за викликом в якості свідка в судові чи слідчі органи, знаходження робітників і службовців на сільськогосподарських роботах та інше. Якщо працівник був неправильно звільнений з роботи або переведений на іншу роботу і згодом відновлений на колишньому місці роботи, то час оплаченого вимушеного прогулу включається в стаж для відпустки. Також підлягає включенню до стажу для відпустки час, коли працівник фактично не працював, але зберігав за собою місце роботи (посаду) і отримував допомогу по державному соціальному страхуванню.

На основі проведеного дослідження трудового законодавства України, в частині регулювання права на відпустку, можна зробити висновок про те, що Кодекс законів про працю регулює умови і порядок надання різних видів відпусток, тобто не тільки закріплює і розвиває конституційну норму про право на відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, а й формує умови для надання інших видів відпусток.

Саме Кодексом законів про працю регулюються питання надання навчальних, творчих відпусток, відпусток, що надаються особам з сімейними обов'язками (відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка при усиновленні дитини, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років), відпусток без збереження заробітної плати (неоплачуваних відпусток). Таким чином, Конституція гарантує працівникам лише право на щорічну оплачувану відпустку як елемент конституційного права на відпочинок з метою відновлення фізичного та психічного здоров'я працівників і подальшого повноцінного виконання ними покладених на них трудових функцій. Інші види відпусток не є предметом прямих конституційних гарантій, оскільки не закріплюються в Конституції, але регулюються трудовим законодавством, з урахуванням норм міжнародного права, а також конституційними положеннями про право на освіту, виховання і догляд за дитиною та інше.

Отже, відпустки повинні розглядатися в контексті гарантій, що надаються працівникам, і обумовлених цими гарантіями метою надання відпусток. Такою метою слід вважати відпочинок та відновлення працездатності, в тому числі додатковий відпочинок в зв'язку зі здійсненням трудової діяльності в умовах праці, що відхиляються від нормальних, та в зв'язку з особливим характером трудової діяльності (нервовою, емоційною, інтелектуальною напругою), режимом роботи, а також пов'язаних з наявністю інших обставин, в тому числі тих, що характеризують особу працівника (вік, наявність інваліднос-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ті); освітній рівень працівника, прагнення його підвищити і забезпечення в зв'язку з цим можливості навчання спільно з роботою за трудовим договором, а також можливостей для наукової творчості; народження (усиновлення) дитини і догляд за нею; вирішення побутових та інших соціальних проблем.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНІ ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Голопич Т. П.,

*старший викладач кафедри трудового, аграрного, екологічного
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету*

Людина живе в суспільстві, вона є суб'єктом суспільної діяльності і об'єктивно вимушена вступати у взаємовідносини з іншими людьми, в тому числі і на договірних засадах для реалізації своєї здатності до праці. Для того щоб задовольняти свої природні та суспільні потреби, людина, як біологічна істота і як соціальна особистість, повинна виконувати певну фізичну чи розумову роботу для створення матеріальних і нематеріальних благ, потрібних для власного фізичного і соціального життя та задоволення різномірних суспільних потреб. Тобто праця виступає відповідною формою соціального та правового зв'язку між людьми, яка впливає з процесу виробництва матеріальних та духовних благ.

Конституція України у ст. 43 закріпила право кожного громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується¹. Конституція України не передбачає обов'язку працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової діяльності, а держава, у свою чергу, бере на себе обов'язок забезпечити кожному таку можливість для реалізації своїх потреб та інтересів. Тому значну роль у суспільному житті відіграють потреби та інтереси, які є своєрідними соціальними чинниками поведінки в трудовій діяльності людини. Під потребами треба розуміти особливе внутрішнє (суб'єктивне) відчуття людини, яке визначає її залежність від певних умов і засобів існування. Людина, як і будь-яка жива істота, запрограмована природою на виживання, а для цього їй необхідна наявність певних умов і

¹ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254 к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

засобів. Якщо в якійсь момент існування у людини відсутні ці умови і засоби, то виникає стан потреби, що і вимагає певного задоволення. Задоволення потреб людиною має характер цілеспрямованої трудової діяльності. Потреби виступають ідеальним внутрішньоспонукальним мотивом її діяльності. Тому мотивація поведінки і діяльності людини безпосередньо залежить від потреб, а вони, у свою чергу, породжують інтерес, який і спонукає людину до діяльності в певному напрямку та активізує цю діяльність. Інтерес – це складна форма вибіркової діяльності людини, в якій своєрідно поєднуються відповідні риси особистості. Інтереси людини виникають під впливом суспільних умов її життя, а також у процесі діяльності, спрямованої на задоволення тих чи інших потреб. Тобто інтерес формується на базі потреби, але завжди лежить в соціальній площині, тому що породжується умовами життя суспільства, відповідними відносинами. Соціальний характер інтересу підтверджується також і тим, що заради задоволення потреб, які виникають, особистість вступає у трудові правовідносини. Треба зазначити, що потреби характеризують людину з точки зору її необхідності, а інтереси становлять зміст її волі. Воля – це спроможність індивіда свідомо та цілеспрямовано регулювати та контролювати свою поведінку і діяльність щодо задоволення інтересу та потреби. Процес втілення волі в соціальну дійсність є волевиявленням. Волевиявлення тісно пов'язане з категорією волі, що характеризується як здатність людини до вибору мети діяльності і мобілізації зусиль, необхідних для її реалізації в суспільних відносинах. Через суспільні відносини налагоджуються і осмислюються необхідні для діяльності зв'язки, обмін інформацією, фіксація набутого досвіду, передача його від покоління до покоління. Вступаючи в суспільні відносини, люди як фізично, так і духовно творять одне одного, тобто формують і відтворюють якісну своєрідність свого життя як суспільного. Завдяки суспільним відносинам з'являються згуртованість та солідарність людей¹.

Суспільні відносини, що виникають на договірних засадах у результаті вольових дій фізичних осіб, які реалізують своє право на працю, суттєво різняться. Причина цього – різноманіття форм реалізації права на працю. Адже виконання робіт чи надання послуг за цивільними договорами, здійснення підприємницької діяльності чи впровадження незалежної професійної діяльності, служба за контрактом у Збройних силах України чи інших законних

¹ Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [текст]: монографія / В. М. Андріїв. Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2011. С. 12.

військових формуваннях та правоохоронних органах, праця на основі трудового договору чи контракту є формами реалізації права на працю через договірні відносини. А роль держави, як правового і соціального гаранта, полягає у створенні сприятливих умов для реалізації права працівників на працю шляхом встановлення відповідних меж договірного регулювання, визначення основних напрямів для пошуку спільних інтересів працівника і роботодавця та попередження негативних наслідків їх неузгодженості. У науковій юридичній літературі зазначається, що договірна форма залучення до праці, як елемент демократії, найбільш повно опосередковує принцип свободи праці, тобто свободу у виборі професії, роду занять і застосування своїх здібностей¹.

Виходячи з власних інтересів, підприємство, установа, організація, власник вільні вибирати та запрошувати на роботу будь-яких громадян. Свобода вибору ними майбутнього працівника залежить від потреб цього працівника, а вільний вибір громадянина обумовлений не тільки особистими потребами, але й потребами суспільства, тому що жити в суспільстві і бути незалежним від суспільства неможливо.

Таким чином, договірне регулювання умов праці спрямоване на регулювання суспільних відносин шляхом укладення договорів, які відображають волю та інтереси сторін цих договорів. При цьому головною умовою договірного регулювання є дотримання вимог ст. 9 КЗпП України, а саме умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Отже, договір є формою соціальних відносин з реалізації права на працю, яка дозволяє: узгодити позиції сторін з означеного питання, дійти певного компромісу з означених питань та урегулювати питання, які не врегульовані законодавством. Договір породжує певні соціально-правові наслідки, настання яких обумовлено бажанням самих сторін, які його уклали. Трудовий договір є основною підставою для виникнення трудових правовідносин у нашій країні шляхом реалізації соціальних чинників у договірних відносинах, таких як: потреб, інтересів, волі та волевиявлення.

Наразі, на жаль, розвиток індивідуально-договірного регулювання трудових відносин ще не вийшов на якісно новий рівень розвитку. В структурі договірного регулювання трудових відносин існує значна кількість невирішених питань, розв'язання яких

¹ Кодифікація трудового законодавства України: моногр. / за ред. Н. М. Хуторян, М. І Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. К.: Вид-во "ФІНН", 2009. С. 148.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

неодмінно збалансує взаємовідносини між працівником та роботодавцем. Тому наука трудового права повинна розробити такий механізм договірної та правового регулювання, який би забезпечив надійну реалізацію конституційного права на працю з урахуванням загальнолюдських цінностей, досягнень світової цивілізації, а також європейських стандартів у галузі праці.

УДК 351.83

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ОТНОШЕНИИ ВЫНУЖДЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ

*Гусаров К. А.,
старший научный сотрудник
учебно-научно-производственного центра
Национального университета гражданской
защиты Украины
ORCID: 0000-0001-7509-8063*

Проблемы, связанные с внутренними перемещениями населения в Украине, в последние несколько лет заслуживают особого внимания из-за аннексии Крымского полуострова Российской Федерацией, а также проведения Операции Объединенных Сил на территории Луганской и Донецкой областей.

Согласно статистическим данным, наибольшее количество переселенцев приходится на крупные города Украины, такие как Киев, Харьков, Днепр, Львов, Одесса¹. Это приводит к перенасыщению рынка труда предложением рабочей силы.

Прежде всего, часть вынужденных мигрантов – это представители профессий, которые не находят своего применения за пределами временно оккупированных территорий, либо таких, спрос на которые в условиях экономического кризиса существенно уменьшается (экономисты, юристы, гуманитарии и т.д.). Рынок труда для таких лиц является достаточно узким. Переподготовка этих лиц на базе учреждений службы занятости не является эффективной и не гарантирует предоставления им рабочих мест по новой специальности. Кроме того, согласно существующего законодательства, если человек прошел переподготовку на базе учреждений службы занятости и не трудоустроился по новой специальности, он должен вернуть государству средства, которые были потраче-

¹ Внутренняя миграция в Украине: где хотят работать переселенцы [Электронный ресурс]. Режим доступа http://news.liga.net/news/society/14690831-vnutrennyaya_migratsiya_v_ukraine_gde_khotyat_rabotat_pereselentsy.htm.

ны на его переподготовку. Именно это заставляет вынужденно перемещенных лиц отказываться от предложений пройти переподготовку. Соответственно трудоустраиваются в основном лица, которые согласны выполнять неквалифицированную работу с минимальным уровнем оплаты труда.

Также следует отметить, что в настоящее время не нашли своего решения отдельные проблемы правового регулирования трудовых отношений с участием переселенцев. В частности, часть переселенцев вообще не может встать на учет в центре занятости и получить пособие по безработице, поскольку находится формально в трудовых отношениях с предприятиями, базирующимися на территориях, подконтрольных террористам, или не имеет полного комплекта документов, необходимых для постановки на учет и/или назначения помощи по безработице. Даже если такое лицо воспользовалась правом на прекращение трудовых отношений с предприятиями, которые находятся на территориях, подконтрольных террористам¹, путем направления работодателю заказным письмом заявления о прекращении трудовых отношений, заверенного нотариально, то такое заявление может быть оформлено только как заявление об увольнении по собственному желанию. В подобной ситуации² право на получение пособия по безработице возникает только через 90 дней после постановки на учет. Кроме того, поскольку вынужденные переселенцы в большинстве своем лишены возможности предоставить справку о зарплате с последнего места работы, то пособие по безработице назначается им в минимальном размере, установленном законодательством Украины на случай безработицы.

Одним из способов решения вышеуказанной проблемы может быть внесение изменений в законодательство Украины о занятости населения в части возможности назначения пособия по безработице для лиц, официально зарегистрированных как временные переселенцы и вставших на учет в центре занятости как безработные, в минимальные сроки, установленные законодательством на случай безработицы, а также установление на определенный период на государственных и коммунальных предприятиях квот на рабочие места для вынужденно перемещенных лиц.

¹ Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : закон України [Електронний ресурс]. Режим доступу - <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18>.

² Про зайнятість населення : закон України [Електронний ресурс]. Режим доступу - <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

УДК 349.2

ДОСВІД ХОРВАТІЇ ЯК ОРІЄНТИР ДЛЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ*Дудін В. М.,**аспірант Київського університету
права НАН України*

Зусилля фахівців у галузі трудового права зосереджено на оновленні законодавства про працю. Проект Трудового кодексу України № 1658¹ (проект ТКУ) покликаний наблизити регулювання до європейських стандартів. Пропонуємо звернути увагу на позитивний досвід Хорватії при доопрацюванні документа. У республіці діє Трудовий акт (Акт)², ухвалений у 2014 році, вже після вступу до Євросоюзу. Хорватія останньою приєдналася до ЄС і відобразила у кодифікованому акті про працю новітні тенденції регулювання. У даній публікації аналізуються норми, що відображають диференціацію регулювання праці (так звані норми диференціації).

Диференціація у трудовому праві Хорватії може здійснюватись не лише на підставі закону. Актом прописуються норми, що дозволяють здійснювати децентралізоване регулювання трудових відносин. Джерелом права, окрім колективного договору, виступає угода між робітничою радою та власником. Роботодавець, який налічує мінімум 20 працівників, зобов'язаний приймати та оприлюднювати внутрішні правила. Прийняття правил роботодавцем передбачає консультації з робочою радою, а порядок оприлюднення цих правил визначає міністр праці. Рада може визнати у суді норми внутрішніх правил недійсними. Зазначимо, що проект ТКУ не передбачає права оскаржувати умови нормативних актів роботодавця та правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець, у якого працює мінімум 20 осіб, має:

- 1) призначити особу, що здійснюватиме нагляд за дотриманням законодавства про захист персональних даних;
- 2) призначити особу, яка матиме повноваження приймати та розглядати скарги, пов'язані із захистом гідності працівників;

¹ Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017. Верховна Рада України. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² LABOUR ACT. 18t ofh July 2014. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava. URL: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/03/labour->

3) створити умови для утворення робочої ради. При формуванні складу забезпечується представництво професійних, вікових, статевих груп.

Дистанційна робота. Оплата праці у дистанційно зайнятих не може бути нижчою, аніж у працюючих у приміщенні роботодавця, якщо ті виконують аналогічні завдання. Положення про рівну оплату за рівноцінну працю дистанційних працівників відсутнє у ст. 226 проекту ТКУ; Проект не передбачає заборони дискримінації на підставі місця виконання роботи. Документ відтворює у ст. 3 положення Кодексу законів про працю України про заборону дискримінації за «ознаками», не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Тоді як робота поза межами підприємства може трактуватись власником як ознака, що впливає на характер роботи.

Строкові відносини. Трудовий акт Хорватії встановлює максимальну тривалість послідовних строкових договорів – до 3-х років. Строковий трудовий договір укладається на підставах, визначених законом або колективним договором. Укладення строкового трудового договору на вимогу працівника не передбачено (на відміну від проекту ТКУ). Як відомо, автори проекту ТКУ пропонують відмовитись від договору про виконання сезонної роботи. Але у Трудовому акті Хорватії такий договір є. Як визначає стаття 16, договір про виконання тимчасової сезонної роботи має включати ще кілька додаткових умов. Так, треба визначити час, у який роботодавець має запропонувати працівнику укласти трудовий договір на наступний сезон.

Сумісництво. Доволі жорстко у Хорватії обмежено можливості для сумісництва. Стаття 61 Акта передбачає, що сумісництво можливе тільки за згодою основного роботодавця та тривалістю до 8 годин на тиждень та 180 годин на рік. Таке регулювання дозволяє працювати за сумісництвом лише особам з неповним робочим часом та уникати перепрацювань. Стаття 65 передбачає, що особи, які працюють на двох роботодавців на умовах неповного робочого часу, можуть залучатись до надурочних робіт лише за письмовою згодою (за виключенням обставин форс-мажору). Проект ТКУ передбачає доволі гнучкі норми щодо сумісництва у ст. 43. Містяться положення як про зовнішнє, так і про внутрішнє сумісництво. На практиці це може призвести до того, що особа працюватиме, приміром, 60 годин на тиждень. До того ж Проектом не виключається псевдосумісництво, коли надурочні роботи приховуються під укладенням другого трудового договору про виконання аналогічної трудової функції у того ж роботодавця.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Пільги для працівників з тривалим стажем. Тривалість попередження про звільнення варіюється від двох тижнів (якщо найм триває менше року) до трьох місяців (якщо відносини тривають більше 20 років). При цьому має значення вік працівника: тривалість попередження становитиме 4 місяці, якщо окрім 20-річного стажу роботи на підприємця, робітник досяг 55-річчя (ст. 122). Розмір вихідної допомоги залежить від тривалості роботи на даного підприємця. Кількість років стажу множитья на третину місячного заробітку (ст. 126). Стаття 151 називає категорії працівників, звільнення яких допустиме лише за попередньої згоди робочих рад. Зокрема, це стосується звільнення працівників старше 60 років. Проект ТКУ не містить додаткових пільг і гарантій залежно від віку та тривалості трудових відносин.

Праця молоді. Умови прийняття неповнолітніх на роботу перелічені у ст.ст. 19 та 20 Акта. Укласти трудовий договір у віці від 15 до 18 років можна лише за письмової згоди законних представників, а в деяких випадках потребується згода компетентних органів (приміром, коли є незгода між представниками або між представниками і майбутнім працівником). Якщо неповнолітній, один з його батьків або опікунів, робоча рада чи профспілка сумніваються у безпечності робіт для здоров'я, моральності та розвитку неповнолітнього, вони можуть вимагати від роботодавця, аби лікар оцінив стан здоров'я працівника і надав висновки (ст. 21). Встановлення негативних факторів вимагатиме від роботодавця перевести працівника на іншу роботу чи звільнити особу з попередженням. Інспектор праці може видати припис про переведення неповнолітнього на іншу роботу.

Працівники з сімейними обов'язками. Стаття 34 Акта забороняє звільнення вагітних, матерів, що користуються відповідними видами відпусток або використовують специфічний режим робочого часу задля виконання сімейних обов'язків (зокрема, згадуються неповний робочий час та скорочений робочий час, зумовлений необхідністю інтенсивного догляду за дитиною). Відповідні гарантії поширюються й на інших осіб, що використовують ці права. Заборона діє ще 15 днів після завершення використання певних пільг. Також гарантія поширюється на працівників з дитиною, що має вади розвитку. Нагадаємо, що ч. 2 ст. 109 проекту ТКУ сформульована таким чином, що допускає звільнення батьків з дітьми до 3 років з дисциплінарних підстав. Акт дозволяє працівниці протягом 15 днів після попередження про звільнення повідомити власника про вагітність (ТКУ цього не уточнює). Власник забезпечує навчання матері, що повертається з відпустки по догляду за дитиною, якщо виробнича технологія змінилась.

Праця осіб з інвалідністю. Після періоду непрацездатності працівник має право повернутись на попередню роботу. Якщо роботодавець не може надати працівнику роботу, яка йому рекомендована лікарем, то працівник підлягає звільненню за згодою робітничої ради (ст. 41). Вихідна допомога у такому разі буде вдвічі більша звичайної. Вирішення спорів між працівником і роботодавцем здійснюється лікарем.

Висновки. Трудовий акт Хорватії містить процедурні норми, що уможливають реалізацію передбачених гарантій для особливих категорій працівників. Це стосується повноважень інспекції праці, прав робочих рад, а також особливостей тих чи інших видів трудових договорів (включаючи перелік їх умов). Захисту неповнолітніх має сприяти право профспілок ініціювати обстеження умов їх праці. Увага до осіб з інвалідністю та працівників з тривалим стажем теж є перевагою Акта. Вірним видається встановлення додаткових вимог до підприємств, де зайнято понад 20 осіб.

УДК 349.2

СУБ'ЄКТИ ПРАВА НА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ

Корнілова О. В.,

*аспірантка Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Право на надання медичної допомоги є комплексною системою, яка включає права громадян, закріплені у нормах національного законодавства. Однією із специфічних ознак суспільних відносин, що регулюються зазначеними вище нормами, є те, що вони виникають, існують і розвиваються переважно з приводу особистих немайнових благ людини – її життя і здоров'я.

Одним із важливих теоретичних та практичних питань у науці є визначення кола осіб, які реалізують право на медичну допомогу. Детальну увагу приділяли даній проблематиці у свої наукових працях такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, як: С. В. Агієвський, В. С. Віткова, В. А. Дроздова, Д. М. Кутузова, Є. Н. Маслов, О. Є. Мачульська, М. І. Пасько, О. О. Прасов, І. Я. Сенюта, Р. О. Стефанчук, С. Г. Стеценко, О. В. Темченко та ін. Наукові розробки вчених актуальні й досі, проте сформульовані ними теоретичні положення щодо визначення і характеристики кола осіб, яким надається право на медичну допомогу, потребують уточнення відповідно до оновленого законодавства.

Коло суб'єктів права на медичну допомогу більшістю вчених, зазвичай, зазначається у визначенні поняття даного права.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Наприклад, С. В. Агієвець у поняття права на медичну допомогу включає сукупність закріплених у законодавстві повноважень, які забезпечують лише громадянину можливість отримання у разі звернення до медичного закладу кваліфікованого лікування та медико-соціального обслуговування, вибору закладу кваліфікованого лікування та медико-соціального обслуговування, вибір закладу охорони здоров'я при реалізації даного права, а також можливість вимагати захисту у випадку його порушення¹.

На нашу думку, не можна обмежувати коло осіб, яким надається право на медичну допомогу, тільки громадянами, адже поза межами цього кола залишаються іноземці та особи без громадянства, внутрішньо переміщені особи. Визнання суб'єктами права на медичну допомогу тільки громадян України суперечить частині першій ст. 49 Конституції України, відповідно до якої кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування.

В. С. Віткова також не розділяє точку зору щодо звуження кола суб'єктів конституційного права на медичну допомогу лише до громадян і звертає увагу на те, що це суперечить таким міжнародним договорам, як Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, Конвенція про права дитини від 20 листопада 1989 року тощо. Більше того, у невідкладних випадках, за наявності реальної загрози життю фізичної особи, медична допомога надається без згоди фізичної особи або її батьків (усиновлювачів), опікуна, піклувальника².

Зокрема, стаття 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року³ передбачає право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я. У Пакті зазначено, що для реалізації цього права необхідно зобов'язати держави-учасниці створити умови, які б забезпечували всім медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби.

У статті 13 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від

¹ Агієвець С. В. *Медицинское право: Учеб. пособие*. Гродно: ГрГУ, 2003. С. 15.

² Віткова В.С. *Конституційне право на медичну допомогу та його юридичне забезпечення в Україні: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право*. Ужгород, 2017. С. 12.

³ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2002. № 2.

03 травня 1996 року¹ закріплюється право на соціальну та медичну допомогу. Відповідно до частини першої зазначеної статті Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб будь-якій малозабезпеченій особі, яка не спроможна отримати достатніх коштів або завдяки своїм власним зусиллям, або з інших джерел, зокрема за рахунок допомоги по соціальному забезпеченню, надавалась належна допомога, а у випадку захворювання забезпечувався догляд, якого вимагає стан її здоров'я.

О. О. Прасов відзначає, що суб'єктами права на медичну допомогу в Україні є її громадяни, іноземці та особи без громадянства, в тому числі бездомні громадяни і безпритульні діти, які можуть отримати медичну допомогу в спеціальних соціальних закладах, діяльність яких спрямована на допомогу цій категорії населення України, її підтримку та реінтеграцію, під час соціального патрулювання і в закладах охорони здоров'я². Отже, серед суб'єктів права на медичну допомогу вчений звертає окрему увагу на бездомних громадян і безпритульних дітей.

Загальноновизнаним є той факт, що для того, щоб стати суб'єктом (учасником) будь-яких правовідносин, потрібно бути суб'єктом права, тобто мати правосуб'єктність (правоздатність, дієздатність, деліктоздатність).

За цивільним законодавством України право на медичну допомогу мають усі без винятку фізичні особи. Відповідно до частини першої ст. 284 Цивільного кодексу України фізична особа має право на надання їй медичної допомоги. Згідно з частиною другою зазначеної статті фізична особа, якій виповнилося 14 років і яка звернулася за наданням їй медичної допомоги, має право на вибір лікаря й вибір методів лікування відповідно до його рекомендацій. Надання медичної допомоги особі, яка досягла 14 років, здійснюється за її згодою. Варто зазначити, що згода батьків на надання медичної допомоги особам у віці від 14 до 18 років або особам, яких суд визнав обмежено дієздатними, не має юридичного значення.

Слід також зазначити, що у випадках надання невідкладної медичної допомоги, а також при лікуванні пацієнта з обмеженою дієздатністю (кома, параліч, порушення свідомості) умови і вимоги до пацієнта як суб'єкта права на медичну допомогу змінюються.

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 р.). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 12. Ст. 51.

² Прасов О.О. Право на медичну допомогу та його здійснення: автор. дис. ...к-та юрид. наук: 12.00.03 - цивільне право і цивільний процес, сімейне право, міжнародне приватне право. Харків, 2007. С. 3.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Так, згідно з пунктом 2 статті 43 Основ законодавства України про охорону здоров'я, у невідкладних випадках, коли існує реальна загроза життю хворого, згода хворого або його законних представників на медичне втручання не потрібна.

Отже, суб'єктом права на медичну допомогу є фізична особа незалежно від її громадянського стану (громадяни України, іноземці та особи без громадянства) та соціального статусу (внутрішньо переміщені особи, малозабезпечені особи, бездомні громадяни та безпритульні діти тощо).

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ОБТЯЖУЮЧИХ ТА ПОМ'ЯКШУЮЧИХ ОБСТАВИН ВЧИНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

*Подорожній А.Ю.,
викладач кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету
внутрішніх справ*

Аналіз норм чинного законодавства України, яке визначає правові засади притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, дає можливість констатувати той факт, що в ньому існує чимала кількість прогалин. Варто відзначити, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак водночас воно є можливим і неминучим, як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору. Так, відзначаючи конкретні недоліки правового регулювання притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, окрему увагу слід приділити тому, що в нормах чинного КЗпП відсутні положення, які б визначали пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Зазначене, беззаперечно, потребує негайного усунення шляхом внесення відповідних змін до законодавства.

На нашу думку, пом'якшуючі обставини – це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, дають підстави для застосування до нього більш м'якого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж у обранні іншого, більш

м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, слід віднести:

- самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку, та надання ним повної інформації про вчинені дії;
- працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку;
- добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним;
- наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та знаходяться на повному утриманні цієї особи);
- працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, бере активну участь у проведенні службового розслідування;
- вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними);
- ідеальна поведінка працівника у минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Звісно, вказаний нами перелік пом'якшуючих обставин притягнення працівників для дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак їх запровадження, на нашу думку, матиме важливе значення, з точки зору якісного покращення гарантій прав працівника, що вчинив дисциплінарний проступок та притягується до відповідальності. Втім, закріпити у чинному законодавстві лише пом'якшуючі обставини буде несправедливим, а тому поряд із ними варто окреслити і обтяжуючі обставини. В свою чергу, під останніми слід розуміти обставини, які засвідчують підвищену небезпечність дисциплінарного проступку й дають підстави для застосування до нього більш суворого покарання. До обтяжуючих обставин слід віднести:

- працівник під час здійснення дисциплінарного проступку перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння;
- вчинення одного і того ж дисциплінарного проступку протягом короткого періоду часу;
- завдання дисциплінарним проступком збитків не лише підприємству (установі, організації), а й іншим працівникам;
- умисне введення в оману осіб, які проводять службове розслідування;
- некоректна поведінка щодо інших осіб, в тому числі і тих, що проводять службове розслідування.

Підсумовуючи все указане вище можемо з упевненістю констатувати, що закріплення пом'якшуючих та обтяжуючих обста-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вин вчинення дисциплінарного проступку є додатковою гарантією як для захисту трудових прав працівника, так і для самого роботодавця, оскільки, усвідомлюючи наявність тих чи інших обставин, останній матиме змогу обрати більш справедливий вид дисциплінарного стягнення до особи, яка вчинила неправомірні дії.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Севастьяненко К. О.,

*здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля*

Економічні процеси, які наразі відбуваються в Україні, докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії. Визначення її сутності завжди належало до основних методологічних завдань юридичної та економічної наук. Учених-економістів, зазвичай, більше цікавить матеріальний зміст оплати праці, а для юристів важливим є розкриття в цій царині прав та обов'язків сторін правовідносин, зокрема виявлення правової форми оплати праці.

У своїх монографічних працях науковці дійшли висновку, що при дослідженні оплати праці переплітаються правовий, економічний та соціальний аспекти. Так, в економічному аспекті оплата праці є однією з вузлових категорій відповідної галузі знань. Як економічна категорія вона з'явилася при зародженні капіталізму в період розвитку ринку праці, коли робоча сила стала товаром. З точки зору економіки, оплату праці охарактеризувати однозначно неможливо. У теоріях неринкової економіки її розглядають як частку працівника в створеному ним прибуткові; прихильники ринкової економіки – як ціну робочої сили. Соціальний аспект виражається в тому, що оплата праці є провідним інструментом соціальної політики, тому що визначає рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя загалом і кожної людини окремо. Тобто сутність оплати праці визначається тією роллю, яку вона має відігравати в реалізації соціальних прав людини і, перш за все, її права на працю.

Розкриваючи ж правовий аспект оплати праці, перш за все, слід зосередити увагу на визначенні та з'ясуванні співвідношення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». У науці трудового права думки з приводу вказаних дефініцій розділилися. Одні вчені вважають їх схожими, але не ідентичними та розділяють за обся-

гом, визначаючи як ціле («оплата праці») та частину («заробітна плата»)¹. Інші – переконані, що це синоніми, різниця між якими полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю)².

У законодавстві сьогодні легально вживається два терміни: «заробітна плата» і «оплата праці». Якщо проаналізувати, то термін «оплата праці» є ширшим, тому що спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а термін «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами. При цьому якщо в законодавстві наявне легальне визначення поняття «заробітна плата», то щодо терміна «оплата праці» немає ні чіткого його визначення, ні критеріїв розмежування означених категорій.

У наукових економічних і юридичних джерелах також наводиться визначення заробітної плати, вчені постійно намагаються вдосконалити визначення сутності цієї категорії та функцій, які вона повинна виконувати в сучасних умовах ринкової економіки. Хоча єдиного розуміння її суті й досі бракує. Підтримуючи позиції дослідників цієї проблематики, вважаємо, доцільно розглядати цей термін з декількох позицій, а саме: 1) з позиції підприємця (адже, з одного боку, заробітна плата є статтею витрат, що знижує прибуток, а з іншого – мотиваційним чинником для працівників підприємства); 2) з позиції працівника (адже для нього заробітна плата є основним джерелом доходу та основним показником рівня життя); 3) як елемент ринку праці (складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозицію, виражає ринкову вартість використання найманої праці); 4) як економічну категорію, що відображає відносини роботодавця й найманого працівника³.

Цікавою з цього приводу є позиція О. І. Процевського, яку ми, до речі, поділяємо. На його думку, категорії «оплата праці» й «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвит-

¹ Лившиц Р. З. Зароботна плата в ССРСР. Правовое исследование / отв. ред. С. А. Иванов. Москва: Наука, 1972. С. 10.

² Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 6-те вид., доп. і переробл. Київ: А.С.К., 2005. С. 431.

³ Гуня В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf> (дата звернення 03.09.2018).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу
та службу в правоохоронних органах

ку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода у грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і впливає на коло і зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат (як юридичний факт) і трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися на заробітну плату, а може й ні. Перетворення залежить від багатьох чинників, зокрема від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо. Ось чому, коли в нормативно-правових актах вживається поняття «оплата праці», мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи й регулюватимуться відносини сторін трудового договору¹. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної у трудовому договорі; при оперуванні категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Підбиваючи підсумки вищенаведеного слід зазначити, що оплата праці – це складне явище, в якому віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів, її природа багатогранна, оскільки для роботодавця вона виступає витратами виробництва, які, зазвичай, він намагається мінімізувати, а для працівника – доходом, і він, відповідно, намагається її максимізувати, домовляючись про достатньо високий рівень оплати праці. Вона виступає однією із найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства, від оптимальної системи якої залежить не лише життєвий рівень працівників, а й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому в оплаті праці зацікавлені як наймані працівники та роботодавці, так і держава.

¹ Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. №1. С. 16, 17.

УДК 349.3

ЖИТЛОВА СУБСИДІЯ – НОВАЦІЇ СЬОГОДЕННЯ

*Хренова Т. Ю.,
здобувач кафедри цивільного
та господарського права
Донецького юридичного інституту
МВС України*

Створення ринкової економіки супроводжується стрімким розширенням суспільства за матеріальним, соціальним статусами. Перед державою постала проблема забезпечення й підтримки малозабезпечених прошарків населення. Однією з функцій держави є недопущення зростання соціальної напруги з приводу майнової нерівності, передбачення й фінансування негативних проявів ринку для громадян (безробіття, втрата працездатності). В умовах політичної нестабільності, кризової економіки, соціальної напруги субсидії, як правові засоби диференціації у механізмі правового регулювання нашої держави, відіграють важливу роль, займають одне із центральних місць.

Субсидії – це особливий різновид правових пільг, що надаються в грошовій або натуральній формі державою за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів, а також спеціальних фондів юридичним і фізичним особам, місцевим органам влади, іншим державам; житлова субсидія – це адресна безготівкова допомога держави малозабезпеченим сім'ям на оплату житлово-комунальних послуг. І, що важливо, субсидія є безповоротною, її отримання не пов'язане й не тягне за собою зміни форми власності житла. Характерними її ознаками є безготівковий і адресний характер, безповоротність отримання.

Програму житлових субсидій було започатковано ще в 1995 році рішенням Уряду України для допомоги малозабезпеченим родинам в оплаті житлово-комунальних послуг. Уже більше двадцяти років поспіль ця програма залишається головним механізмом соціального захисту населення в умовах підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги. Згідно з даною програмою держава відшкодовує витрати на оплату користування житлом або його утримання та комунальних послуг: централізоване опалення, газо- та електропостачання, централізоване постачання холодної та гарячої води, централізоване водовідведення, вивезення побутового сміття та рідких нечистот. Крім цього, для сімей, які використовують для опалення тверде паливо, а для приготування їжі скраплений газ, передбаче-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

но надання субсидії для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива.

27 квітня 2018 р. Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 329 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. № 1022»¹, якою було затверджено нову редакцію Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, яке тепер має назву «Положення про порядок надання житлових субсидій». Указаним Положенням було розширено перелік умов, коли домогосподарство право на субсидію не має, зокрема житлова субсидія не призначається (у тому числі на наступний період), якщо:

1) загальна площа житлового приміщення перевищує 120 кв. метрів для квартири і 200 кв. метрів для індивідуального будинку (крім дитячих будинків сімейного типу та прийомних сімей, а також сімей, в яких не менше року проживають троє і більше дітей, з урахуванням тих, над якими встановлено опіку чи піклування);

2) будь-хто із складу домогосподарства або член сім'ї особи із складу домогосподарства має у своєму володінні транспортний засіб, з дати випуску якого минуло менше п'яти років (крім мопеда). При цьому не враховуються транспортні засоби, одержані безоплатно чи придбані на пільгових умовах через структурні підрозділи з питань соціального захисту населення, у тому числі за рахунок грошової допомоги на придбання автомобіля. Наявність (відсутність) у власності або володінні зазначених осіб транспортних засобів зазначається у декларації про доходи і витрати осіб, які звернулися за призначенням житлової субсидії. Якщо право власності або володіння на транспортний засіб набуто під час отримання житлової субсидії громадянин, якому призначено житлову субсидію, протягом 30 календарних днів зобов'язаний повідомити про це;

3) будь-хто зі складу домогосподарства або член сім'ї особи із складу домогосподарства протягом 12 місяців перед зверненням за призначенням житлової субсидії здійснив купівлю або іншим закон-

¹ Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України та визнання такою, що втратила чинність, постанови Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 р. №1022: постанова Кабінет Міністрів України від 27.04.2018 р. №329.URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/329-2018-%D0%BF> (дата звернення 08.10.2018).

ним способом набув право власності на суму, яка на дату купівлі, оплати, набуття права власності перевищує 50 тис. гривень;

4) структурним підрозділом з питань соціального захисту населення отримано інформацію про наявність простроченої понад два місяці заборгованості з оплати житлово-комунальних послуг, загальна сума якої перевищує 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян на день звернення за призначенням житлової субсидії (340 грн);

5) структурним підрозділом з питань соціального захисту населення отримано інформацію про наявність у домогосподарства, що одержувало житлову субсидію у попередньому опалювальному (неопалювальному) сезоні, простроченої понад два місяці заборгованості з оплати за житлово-комунальні послуги, загальна сума якої перевищує 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян на день призначення житлової субсидії на наступний опалювальний (неопалювальний) сезон. Житлова субсидія призначається з початку опалювального (неопалювального) сезону за умови документального підтвердження сплати заборгованості або укладення договору про її реструктуризацію, або оскарження заборгованості в судовому порядку (ухвали про відкриття провадження у справі) протягом двох місяців з початку такого сезону, в іншому випадку – з місяця, наступного за тим, в якому до структурного підрозділу з питань соціального захисту населення надійшло документальне підтвердження сплати заборгованості або укладення договору про її реструктуризацію, або оскарження заборгованості в судовому порядку (ухвали про відкриття провадження у справі).

Нововведенням є також те, що орендарям житлового приміщення (будинку) житлова субсидія призначається за наявності договору найму (оренди) житла з місяця звернення до дати закінчення опалювального (неопалювального) сезону, але не більше ніж до кінця місяця, в якому закінчується строк дії договору найму (оренди) житла. На наступний строк житлова субсидія призначається за особистим зверненням орендаря. При цьому для внутрішньо переміщених осіб житлова субсидія на оплату житлово-комунальних послуг надається за рішенням комісії з місяця звернення до кінця опалювального (неопалювального) сезону без договору оренди.

Також змінено підхід при розрахунку доходів для призначення субсидії. Відтепер під час призначення субсидії враховуються доходи не лише осіб, яким призначається субсидія, а й членів їх сім'ї, у разі реєстрації (фактичного проживання) за іншою адресою. При цьому соціальні норми житла та соціальні нормативи житло-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

во-комунального обслуговування за адресою домогосподарства на таких осіб не розраховуються. Для розрахунку житлової субсидії враховуються доходи членів домогосподарства, а також членів сім'ї особи із складу домогосподарства, які досягли 14-річного віку станом на початок періоду, за який враховуються такі доходи. При цьому обов'язковий відсоток платежу розраховується індивідуально для кожної сім'ї за встановленою формулою й залежить виключно від доходів сім'ї. Дохід у вигляді заробітної плати враховується після сплати податку на доходи фізичних осіб. Важливо також зазначити, що цей вид пільги не може призначатися одночасно за місцем реєстрації особи та місцем її фактичного проживання.

Підводячи підсумки вищевикладеного слід підкреслити, що, незважаючи на рішучі кроки Уряду в напрямку підвищення адресності й ефективності програми житлових субсидій, на постійне вдосконалення законодавства у цій царині, механізм субсидювання все ж не бездоганний: (а) нормативно-правові акти містять ряд проблемних моментів; (б) головна мета Уряду – підтримка малозабезпеченого населення, виконується не повною мірою; (в) у результаті підвищення тарифів на оплату житлово-комунальних послуг населення, навіть використовуючи субсидії, змушене сплачувати величезні рахунки. Отже, головна мета держави – покращення економічного становища населення, сьогодні фактично не досягнута.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ОЗНАКИ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ

*Цимбала І. З.,
аспірант Львівського національного
університету імені Івана Франка*

При аналізі структури механізму захисту права на працю науковці оперують такими поняттями, як «форма захисту», «спосіб захисту» та «засоби захисту». Поряд з цим загальна ідея здійснення захисту порушеного, оспореного та/або невизнаного права полягає у вчиненні та реалізації певних діянь, характер та зміст яких забезпечує відновлення такого права або ж справедливую компенсацію за заподіяний протиправний вплив. Тобто оскільки особа прагне не абстрактно захистити свої права, а досягнути бажаного кінцевого результату, то визначальним елементом у механізмі захисту слід вважати саме обрання способу.

Станом на даний час у правовій доктрині відсутня єдність у розумінні поняття «спосіб захисту». Для прикладу, В. Я. Бурак окреслене поняття тлумачить як дії та приписи органів, що захи-

щають трудові права, і які спрямовані на відновлення порушених або оспорюваних прав суб'єкта трудового правовідношення¹. На думку Н. Д. Гетьманцевої, спосіб захисту – сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи².

На нашу думку, між категорією «спосіб захисту» та комплексом дій, спрямованими на відновлення права, що зазнало протиправного впливу, існує чіткий взаємозв'язок. Логіка такого розуміння підтверджується і загальноприйнятими тлумаченнями більш загального поняття «спосіб», які знаходимо у словниках. Так, під способом розуміють: 1. певну дію, прийом або систему прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось; 2. те, що служить знаряддям, засобом і т. ін. у якій-небудь справі, дії³.

У загальному розумінні під способами захисту трудових прав та інтересів слід розуміти діяння, що вчиняються суб'єктом захисту з метою відновлення порушеного, оспореного чи невизнаного трудового права та/або інтересу. Поряд з цим найбільш повно правовий зміст поняття «спосіб захисту права на працю» може бути розкритий саме завдяки ознакам, які, як окремо, так і у своєму системному зв'язку, надають можливість виділити дану правову категорію з ряду схожих у межах механізму захисту трудових прав.

На нашу думку, способам захисту права на працю притаманні наступні ознаки:

1) визначають напрям та характер діяння для досягнення бажаного результату;

2) здійснюють зміну стану матеріально-правового становища суб'єктів відповідних правовідносин. Зміна може відображатись у:

а) діях зобов'язаної особи (особи, що вчиняє протиправне посягання на об'єкт захисту), які вчинені внаслідок впливу юрисдикційного органу шляхом покладення на таку особу обов'язку з визнання права, вчинення певних дій, виконання обов'язку в примусовому порядку (наприклад, відновлення права шляхом понов-

¹ Бурак В.Я. Поняття права на захист трудових прав працівників // *Вісник Львівського університету*: Серія юридична. 2006. Вип. 43. С. 216-221.

² Гетьманцева Н. Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб // *Адвокат*. 2009. №11. С. 37-42.

³ Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 9. С. 578.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

лення на роботі, відшкодування моральної та/або матеріальної шкоди, виплати заборгованості з оплати праці та ін.);

б) діях самої особи, право або інтерес якої порушено шляхом зміни або припинення трудового правовідношення (наприклад, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю (ст. 38 КЗпП України); відмови працівника від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП), при виникненні виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (ст. 153 КЗпП), тощо);

3) це діяння, спрямовані на відновлення порушеного або оспорюваного права або охорону законного інтересу. Застосування способів захисту має правовідновлювальний характер. Спосіб захисту вказує, що повинна зробити особа для усунення наслідків протиправної поведінки;

4) вибір конкретного способу здійснюється особою, чий права та/або законні інтереси піддані протиправному посяганням, самостійно з врахуванням змісту об'єкта захисту, правового статусу такої особи та форми захисту, в межах якої особа бажає реалізувати право на захист;

5) категорія способу захисту права на працю характеризує зв'язок між абстрактною метою, якої прагне досягти особа, та реальним результатом, до якого приводить використання того чи іншого способу;

6) у механізмі захисту права на працю спосіб може мати подвійне змістовне значення. З одного боку, це матеріальна вимога про відновлення порушеного права, яка реалізується суб'єктами у межах матеріальних правовідносин. При цьому такі відносини мають місце між сторонами з приводу конфліктної ситуації з моменту здійснення протиправного впливу на об'єкт захисту без участі юрисдикційного органу. З іншого боку, при зверненні особи за захистом своїх прав до юрисдикційного органу з'ясування наявності підстав використання та подальшого застосування обраного особою способу захисту стає предметом діяльності саме такого органу, хоча такі відносини і не стають процесуальними за своєю суттю.

Слід погодитись із А. Г. Гуликом, що матеріально-правова вимога до зобов'язаної особи і процесуальна вимога нерозривно пов'язані між собою, але в той же час не зливаються в єдину вимогу, адже особа самостійно обирає спосіб захисту, а суд лише вирішує спір з огляду на заявлені такою особою вимоги. Різниця полягає у змісті заявлених вимог: вимога про застосування способу захисту є вимогою про відновлення порушеного права, а процесу-

альна вимога полягає у вирішенні спору про право, винесенні рішення, тобто у здійсненні правосуддя¹.

В окреслених випадках категорія «спосіб захисту права на працю» може мати подвійне значення, оскільки розглядається, з одного боку, як вияв певної поведінки (діяння, технологія), а з іншого – як знаряддя (інструмент, пристрій).

З урахуванням викладеного вище під способом захисту права на працю розуміємо вчинювані суб'єктом захисту (юрисдикційними органами, самою особою чи її представником) право відновлювальні діяння, що виражаються у зміні стану матеріально-правового становища суб'єктів трудових правовідносин за допомогою або дій зобов'язаної особи (особи, що вчиняє протиправне посягання на об'єкт захисту) шляхом визнання права, вчинення певних дій, виконання обов'язку в примусовому порядку під впливом юрисдикційного органу, або дій самої особи, право або інтерес якої порушено шляхом зміни або припинення трудового правовідношення.

Описані ознаки, на нашу думку, не лише дають можливість змістовного виокремлення поняття «спосіб захисту права на працю» з-поміж інших суміжних категорій, а й указують на загальні критерії (зокрема, можливість досягнення запланованої правової мети у вигляді відновлення права; зрозумілість та ясність дій особи, яка звертається за захистом порушеного/оспороного/невизнаного права з огляду на обраний спосіб захисту та ін.), яким повинні відповідати потенційно нові способи захисту трудових прав, запропоновані авторами проекту Трудового кодексу України (zareєстрований за № 1685 та прийнятий в редакції до другого читання).

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКА ПРИ ПРИПИНЕННІ ВИКОНАННЯ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ

Юзько Т. М.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ,
викладач правових дисциплін
Барського гуманітарно-педагогічного
коледжу імені М. Грушевського*

Право людини на життя реалізовується та повинне захищатися протягом всього трудового життя – з моменту його початку

¹ Гулик А. Г. Поняття та види цивільно-правових способів захисту прав акціонерів. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3-4. С. 217-221. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2006_3-4_32. (дата звернення: 11.10.2018).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

(реалізації своєї здатності до праці) аж до моменту припинення (повного закінчення виконання трудових обов'язків).

При цьому може виникнути наступне запитання: чи можна говорити про реалізацію права на життя при припиненні трудового договору? Адже, як відомо, право на життя у сфері праці реалізовується паралельно із правом на працю. А із самого припинення трудового договору впливає закінчення реалізації останнього, а отже, – і права на життя.

В. В. Кеворкова указує, що «проблема припинення трудових відносин – найгостріша тема сьогодення, що викликає більшість трудових спорів і вимагає найретельнішого документального оформлення. Саме тому аналіз правового регулювання припинення трудових відносин є сьогодні дуже актуальним питанням»¹. Слід погодитися з даною думкою і доповнити, що такі трудові спори виникають, в основному, саме тому, що звільнення особи має наслідком втрату джерел для свого існування, а отже, – порушення права на життя. Підтвердження даного твердження можна знайти і в роботах вітчизняних науковців у сфері трудового права. Так, В. І. Прокопенко вказує наступне: «Важливою рисою трудових договорів є їх сталість. Обидві сторони зацікавлені в тривалості трудових відносин, оскільки це дозволяє власнику або уповноваженому ним органу укомплектувати виробництво кадровими працівниками... У стабільності трудових відносин зацікавлені також працівники, оскільки тривалість трудового договору позбавляє їх турбот працевлаштування, дає змогу постійно підвищувати свою кваліфікацію, забезпечує працюючих постійним джерелом здобуття засобів до існування»².

Тому, дійсно, слухним є аналіз гарантій реалізації права на життя при припиненні трудового договору. А такі гарантії в трудовому праві мають місце. Як зазначають К. Н. Гусов та В. М. Толкунова, «порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачає певні юридичні гарантії права на працю як загальні, які стосуються усіх працівників, так і спеціальні для де-

¹ Кеворкова В.В. Правове регулювання припинення трудових відносин, як юридична гарантія захисту трудових прав // *Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р.* / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. Харків: Кросроуд, 2011. С. 290.

² Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. Х.: Фірма «Консум», 1998. С. 217

яких категорій працівників на додаток до загальних»¹. Як видно, дане твердження стосується розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Однак потрібно відзначити, що такі гарантії є і при припиненні трудового договору, зумовленого іншими чинниками. Крім того, як ми бачимо, вказані вчені стверджують про наявність гарантій права на працю. Як відомо, право на працю нерозривно пов'язане з правом на життя, дані категорії є взаємообумовлюючими. Отже, вказані гарантії одночасно є гарантіями права на життя.

У першу чергу, гарантії реалізації права на життя при припиненні трудового договору повинні встановлюватися уже при формулюванні підстав такого припинення та законодавчому встановленні порядку звільнення з даних підстав.

Важливіше місце посідають гарантії, що надаються працівникам при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця. Адже в будь-якому випадку, за будь-яких умов працівник є більш слабкою стороною трудових відносин, порівняно з роботодавцем, внаслідок власності останнього на засоби виробництва.

У зв'язку з цим Ю. П. Орловський та А. Ф. Нуртдінова вказують: «На відміну від працівника, який завжди може розірвати трудовий договір за власної ініціативи, роботодавець в цілях захисту інтересів працівника, обмежений в даному праві. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише при дотриманні певних умов...»².

Загальні підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені в ст. 40 КЗпП³. Очевидним є те, що будь-яка з даних підстав повинна бути належним чином підтверджена роботодавцем, про що неодноразово вказується як на рівні нормативних актів, так і в теорії трудового права. Тому зупинимося лише на деяких аспектах даного виду звільнення.

Перш за все, необхідно відзначити, що припинення трудового договору пов'язане з припиненням реалізації права на працю. Внаслідок цього особа перестає одержувати засоби для свого існу-

¹ Гусов К. Н. Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. С. 244.

² Трудовое право России / Учебник. Ответственные редакторы: заслуженный деятель науки Российской Федерации, доктор юридических наук, профессор Ю. П. Орловский и доктор юридических наук А. Ф. Нуртдинова. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2008. С. 198.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page2>. Ст. 40.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вання. Отже, припинення трудового договору веде до припинення реалізації права на життя у сфері праці. Оскільки перелік випадків, коли трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця, є виключним, то можна говорити, що таким чином обмежується можливість негативного впливу на реалізацію права працівника на життя. Тому вже саме формулювання чіткого переліку підстав розірвання трудового договору в даному випадку є гарантією реалізації права на життя у сфері праці.

Основною процесуальною гарантією реалізації права на життя при припиненні трудового договору з ініціативи роботодавця є необхідність одержання згоди профспілки на таке звільнення. Дана вимога встановлена в статті 43 Кодексу законів про працю¹. Вважаємо, що надання можливості такого профспілкового захисту працівників сприяє реалізації права на життя у сфері праці. Адже таким чином з'являється додатковий (при цьому більш впливовий) суб'єкт, який може вплинути на залишення особи на роботі.

З іншого боку, викликає деякі питання інша підстава звільнення працівника, а саме – звільнення у випадку незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу. Відповідно до статті 43-1 КЗпП дане звільнення проводиться без додаткової згоди профспілкового органу². Вбачається, що задля забезпечення реалізації права людини на життя при звільненні потрібно вберегти останнього від зловживань роботодавця в даному конкретному випадку. Працівник, будучи слабшою стороною трудових відносин, при випробовуванні зазнає ще більшого обмеження свого статусу. Зокрема, це стосується і його звільнення. Виходом з даної ситуації вбачається встановлення законодавчого обмеження роботодавця при такому звільненні. Вважаємо, необхідно передбачити, що при даному звільненні останній повинен надати працівникові документи або інші докази, які об'єктивно підтверджують факт непроходження випробування.

Так, без згоди профспілкового органу проводиться звільнення при поновленні на роботі працівника, що раніше виконував дану роботу. Вбачається, що особа, яка підлягає звільненню в даному випадку, не є винною у виникненні даного юридичного фак-

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page2>. Ст. 43.

² Кодекс законів про працю України від 10.12. 1971 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page2>. Ст. 43-1.

ту. Тому тут потрібно покласти обов'язок на роботодавця запропонувати їй іншу роботу за наявності такої. При відсутності такої можливості роботодавець повинен надати відповідні докази. Лише в такому випадку можна буде говорити про відсутність перешкод у реалізації права працівника на життя при припиненні трудового договору.

Також суттєвою гарантією забезпечення права на життя при припиненні трудового договору є надання переважного права на залишення на роботі для окремих категорій працівників. З положень ч. 2 ст. 42 КЗпП випливає, що відповідне право надається особам, для яких збереження роботи є більш необхідним з метою захисту їх права на життя. Адже більшість осіб, які підпадають під будь-яку з даних категорій, є такими, що зазнали певних соціальних ризиків. У зв'язку з цим значення праці у реалізації права на життя для них підвищується. Отже, позбавлення такої праці несе більшу загрозу для їх існування та розвитку. Таким чином, встановлення першочергового права на залишення на роботі є однією з найважливіших гарантій реалізації права на життя при припиненні трудового договору.

УДК 342.98

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ» ЧЕРЕЗ ПРАВОВУ НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ ЩОДО НЕОБХІДНОГО РІВНЯ ВОЛОДІННЯ УКРАЇНСЬКОЮ МОВОЮ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ**Божко В.М.,**

*доцент кафедри кримінального та адміністративного права і процесу
Полтавського юридичного інституту
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-3963-8461*

Відповідно до ст. 10 Основного Закону України «державною мовою в Україні є українська мова». Роз'яснюючи зміст вказаної норми, Конституційний Суд України у своєму Рішенні від 14 грудня 1999 року № 10-рп/99 наголосив: «Під державною (офіційною) мовою розуміється мова, якій державою надано правовий статус обов'язкового засобу спілкування у публічних сферах суспільного життя» (частина 1 пункту 3 мотивувальної частини вказаного Рішення); «українська мова як державна є обов'язковим засобом спілкування на всій території України при здійсненні повноважень органами державної влади та органами місцевого самоврядування (мова актів, роботи, діловодства, документації тощо), а також в інших публічних сферах суспільного життя, які визначаються законом» (пункт 1 резолютивної частини вказаного Рішення); «Шляхом конституційного та законодавчого закріплення унормовується застосування української мови як державної» (частина 10 пункту 3 мотивувальної частини зазначеного Рішення).

Саме тому в чинному Законі України «Про державну службу» з-поміж інших кваліфікаційних вимог до державних службовців зазначено, що право на державну службу мають громадяни України, які вільно володіють державною мовою (частина 1 статті 19 Закону).

Але досі жоден чинний нормативно-правовий акт не визначає, який саме рівень володіння державною мовою має свідчити про вільне нею володіння. У Законі України «Про державну службу» лише вказано, що Кабінет Міністрів України у шестимісячний

строк з дня набрання чинності цим Законом мав затвердити Порядок атестації осіб, які претендують на вступ до державної служби, щодо вільного володіння державною мовою (пункт 4 частини 15 Прикінцевих та перехідних положень вказаного Закону). Тобто уряд мав лише врегулювати процедуру перевірки рівня володіння державною мовою.

Відповідно до пункту 5 частини 1 статті 25 Закону України «Про державну службу» конкурсант, який бажає обійняти вакантну посаду державної служби в органі державної влади, для участі в конкурсі, засвідчуючи вільне володіння державною мовою, має подати конкурсній комісії, з-поміж інших документів, посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою. Порядок оформлення та видачі вказаного посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 301, якою затверджено Порядок атестації осіб, які претендують на вступ на державну службу, щодо вільного володіння державною мовою.

Згідно із вказаним Порядком вільне володіння державною мовою оцінюється атестаційною комісією уповноваженого вищого навчального закладу в письмовій та усній формі. Атестація у письмовій формі включає: письмове завдання з використанням технологій тестування; письмовий переказ тексту з фахових питань; атестація в усній формі – ділову розмову за визначеним сценарієм; повідомлення-презентацію на встановлену комісією тему (згідно із пунктом 25 Порядку).

Невизначеність мінімального обсягу володіння державною мовою, щоб отримати посвідчення атестації щодо вільного володіння державною мовою зумовлена тим, що у Порядку така визначеність передбачена лише щодо виконання тестових завдань: 2 бали отримує той учасник атестації, який відповів правильно на 21 тестове завдання і більше; 1 бал – той учасник атестації, який відповів правильно на 16 – 20 тестових завдань; 0 балів – учасник атестації, який відповів правильно на 15 і менше тестових завдань (пункт 48 Порядку). Натомість така визначеність відсутня при оцінюванні переказу. У Порядку лише зазначено, що кожен член комісії має враховувати орфографічну та пунктуаційну грамотність, словниковий запас, логічність, вичерпність та зв'язність викладу, але яким чином це має оцінюватися – не зазначено. Вказано лише, що за результатами оцінювання переказу виставляються такі бали: 2 бали – учасникам атестації, які виявили глибокі навички та знання, повною мірою відповідають вимогам щодо рівня мовної та комунікативної компетентності осіб, які претендують на

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

зайняття посади державної служби; 1 бал – учасникам атестації, які виявили навички та знання в обсязі, достатньому для подальшої роботи та здебільшого відповідають вимогам щодо рівня мовної та комунікативної компетентності осіб, які претендують на зайняття посади державної служби; 0 балів – учасникам атестації, які не виявили навичок та знань в обсязі, достатньому для подальшої роботи і не відповідають вимогам щодо рівня мовної та комунікативної компетентності осіб, які претендують на зайняття посади державної служби (пункт 51 Порядку).

Унаслідок цього атестаційні комісії в різних уповноважених вищих навчальних закладах під час атестації щодо вільного володіння державною мовою можуть по-різному оцінити рівень володіння нею однією і тією ж особою. З іншого боку, відповідно до пунктів 28, 48 Порядку, якщо при вирішенні тестових завдань конкурсант дав вірну відповідь на 16 питань із 25 (тобто на 64 %), він отримує 1 бал і вважатиметься таким, що вільно володіє державною мовою.

4 жовтня 2018 року Верховна Рада України прийняла в першому читанні проект Закону України № 2543-VIII «Про забезпечення функціонування української мови як державної». У частині 1 статті 7 вказаного законопроекту зазначено, що вільно володіти державною мовою мають не лише державні службовці, але й Президент України, народні депутати України, члени Кабінету Міністрів України, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їхні заступники, а також посадові особи місцевого самоврядування, депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови, адвокати, нотаріуси, науково-педагогічні й наукові працівники тощо. Натомість у частині 3 цієї ж статті законопроекту вказано, що всі ці категорії осіб зобов'язані «вільно володіти державною мовою на рівні, достатньому для виконання їхніх посадових і професійних обов'язків».

Вимоги щодо відповідного рівня володіння державною мовою, котрі висуваються до таких осіб, встановлюватиме Національна комісія зі стандартів державної мови, а рівень володіння державною мовою зазначеними особами перевірятиме Центр української мови.

Дивує те, що в перехідних положеннях вказаного законопроекту запропоновано внести зміни лише до частини 1 статті 19 Закону України «Про державну службу». Тож якщо вказаний законопроект у такій редакції буде прийнято парламентом у цілому, то він суперечитиме чинному щойно названому Закону. Адже відпо-

відно до пункту 5 частини 1 статті 25 Закону України «Про державну службу» вільне володіння державною мовою засвідчується «посвідченням атестації щодо вільного володіння державною мовою», котре видається атестаційними комісіями уповноважених вищих навчальних закладів. Натомість у законопроекті вказано, що «єдиним документом, що підтверджує рівень володіння українською мовою, буде Державний сертифікат встановленого зразка, який видає особі Центр української мови за результатами іспиту на рівень володіння українською мовою» (частина 1 статті 46). Порядок проведення іспиту на рівень володіння українською мовою встановлюватиме Кабінет Міністрів України.

Тож чи не стане відсутність Державного сертифікату тією обставиною, котра унеможливить в майбутньому багатьом конкурсантам не лише вступ на державну службу, але й обіймання виборних та інших найвищих посад в органах державної влади та місцевого самоврядування, – покаже час.

УДК 349.2: 351.74

КОНТРАКТ ЯК КЛЮЧОВА ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

*Бортник С. М.,
декан факультету № 2
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук
ORCID: 0000-0002-5281-6007*

Аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що сьогодні не існує єдиного наукового підходу серед учених щодо визначення підстав виникнення трудових правовідносин. Однак за результатами аналізу змісту Закону України «Про Національну поліцію» можна констатувати, що однією із ключових підстав виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є контракт про проходження служби в поліції. У Законі України «Про Національну поліцію» контракту присвячена окрема норма – ст. 63 «Контракт про проходження служби в поліції». Контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами. Аналогічне положення закріплене у вищезгаданому Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції. Навіть під час поверхового аналізу цього визначення виникає низка запитань про

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

його зміст та ознаки, а також про які правовідносини між сторонами йдеться. Відповідно до ч. 2 ст. 63 Закону 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 АРК, 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 АРК, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, 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.

Розглядаючи сутність поняття «контракт» ми підтримуємо позицію науковців, які розглядають контракт як один із видів трудового договору. Так, В. І. Прокопенко пропонує вважати контракт видом трудового договору¹. При цьому П. Д. Пилипенко пропонує внести зміни до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, виклавши її у такій редакції: «Особливим видом трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін»².

Також слід підтримати позицію вчених стосовно необхідності розуміння контракту як виду трудового договору, який має свою специфіку та сферу застосування. Так, О. В. Смирнов указує, що поняття «контракт» найчастіше трактується як особливий різ-

¹ Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудоий договір» і «контракт» у трудовому праві України. *Вісник Академії правових наук України*. 1995. № 3. С. 112.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. С. 96.

новид трудового договору, що відрізняється своєрідністю змісту, сторін контракту, його строковим характером¹. Особливої уваги заслуговує думка Т. П. Яценка, який під контрактом про службу в органах внутрішніх справ розуміє угоду між громадянином України та органом внутрішніх справ в особі його начальника, за якою громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього трудового розпорядку та вимог нормативно-правових актів, що регламентують службу в органах внутрішніх справ, а орган внутрішніх справ зобов'язується здійснювати своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, надавати інші види забезпечення та соціального захисту, а також забезпечувати всі умови служби, передбачені чинним законодавством та угодою сторін².

Отже, контракт про проходження служби в поліції є одним із видів трудового договору. Слушно з цього приводу зауважив П. Д. Пилипенко, який у своєму доктринальному дослідженні наголосив на необхідності внесення змін до ч. 3 ст. 21 КЗпП України, а саме викладення її у такій редакції: «Особливим видом трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін»³.

Як зазначає більшість учених, контракт є регулятором трудових та деяких пов'язаних із ними відносин. Отже, основними відмінностями контракту від трудового договору є: (а) необхідність постійного переукладення після закінчення його строку; (б) співвідношення нормативного та договірною регулювання трудових відносин тощо.

Що ж стосується безпосередньо договірною регулювання виникнення та реалізації трудових прав поліцейських, то тут слід зауважити, що хоча його основною формою і виступає контракт, тобто вид трудового договору, який характеризується значною свободою сторін при визначенні ключових умов трудової діяльності, зміст даного трудового договору в значній частині прямо визначається нормами діючого законодавства, що зумовлено специ-

¹ Трудовое право : учебн. / под ред.: О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: ТК «Велби» Изд-во Проспект, 2007. С. 186.

² Яценко Т. П. Правове регулювання служби працівників органів внутрішніх справ за контрактом: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. С. 12.

³ Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. С. 96.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

фікою функціонального призначення поліції. Такий стан справ суттєво обмежує можливості сторін у визначенні умов організації праці та здійснюваних трудових обов'язків, хоча не порушує основного принципу права на працю – свободи вибору праці. Адже контракт укладається на добровільній основі.

УДК 349.2: 351.74

МЕТОД ПРОЕКТІВ ЯК ОСВІТНЯ ТЕХНОЛОГІЯ ТА НАПРЯМОК ДІЯЛЬНОСТІ В ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Клочко А. М.,

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, доцент*

Ініціативність поліцейських, їх здатність долучатися до вдосконалення суспільного життя і до взаємодії з громадськістю, а також професійно виконувати покладені на них посадові обов'язки – це необхідні вимоги, що нині ставляться перед Національною поліцією України. Для того щоб підготувати поліцейського, який буде відповідати цим вимогам, важливим є впровадження у підготовку кадрів для Національної поліції України методу проектів як нової освітньої технології.

Термін «проект» походить від латинського *projectus* – «кинутий вперед». Розробником методу проектів як освітньої технології став американський учений Дж. Дьюї на початку ХХ століття, який у своїх працях висунув думку про побудову навчального процесу на активній основі шляхом ініціативної діяльності учня (вихованця, студента, курсанта) відповідно до його особистого інтересу¹.

В українську освіту метод проектів як освітня технологія впровадився після набуття Україною незалежності завдяки активній діяльності міжнародних організацій.

Проектна діяльність передбачає включення студентів у цілеспрямовану, практичну самостійну діяльність щодо вирішення проблем, формування дослідницьких умінь (планування проектної діяльності, збір, обробка, аналіз, узагальнення інформації, про-

¹ Дьюї Дж. Психологія и педагогика мышления / Дж. Дьюи. М. : Лабиринт, 1999. 190 с.

ведення експериментів тощо) з обов'язковим практичним результатом¹.

Переводячи дане питання у сферу підготовки кадрів для Національної поліції України варто зазначити, що метод проектів як освітня технологія у сфері підготовки кадрів для Національної поліції України – це організуюча діяльність керівництва ЗВО системи МВС України, спрямована на залучення курсантів (слухачів) до розроблення та реалізації власних проектів.

Відповідно проектна діяльність – це ініціативна командна діяльність курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України, що спрямована на вирішення проблем, пов'язаних із правоохоронною діяльністю та іншими суміжними із нею сферами, яка відбувається шляхом збору, обробки, аналізу та узагальнення набутої в процесі навчання та повсякденної діяльності інформації з різних галузей знань, знаходження на основі цього проблеми, яка потребує вирішення, її причин, вироблення ефективного механізму вирішення цієї проблеми, який в подальшому має бути реалізований на практиці й втілений у проекті.

Проектна діяльність курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України має здійснюватися в ЗВО в рамках реалізації методу проектів як освітньої технології під керівництвом науково-педагогічного складу та за межами навчального закладу в рамках участі курсантів (слухачів) у заходах регіонального, всеукраїнського та міжнародного рівнів, спрямованих на допомогу студентам у створенні та реалізації їх проектів.

Варто зазначити, що сфери, в яких курсанти (слухачі) ЗВО системи МВС України можуть створювати та реалізовувати свої проекти, мають охоплювати не тільки правоохоронну сферу, але й сфери культури, спорту, дозвілля молоді в частині взаємодії поліції з громадськістю у цих сферах, що буде підвищувати рівень довіри населення до поліції в цілому.

Доцільно розділити проектну діяльність курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України на два види: обов'язкова та факультативна проектна діяльність. Обов'язкову пропонується здійснювати в навчальному процесі в межах вивчення окремих навчальних дисциплін. Факультативна проектна діяльність є вільною для курсантів (слухачів) і реалізується шляхом їх участі у конкурсах та проєктах, у тому числі спільно зі студентами ЗВО та представниками громадськості.

¹ Веретенко Т. Г. Управління навчально-освітньою діяльністю засобами проектів /Т. Г. Веретенко, С. М. Соболева // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. 2007. №2. С. 100.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Так, пропонуємо включити творче завдання зі створення проектів до методичних рекомендацій з юридичних дисциплін у ЗВО системи МВС України, починаючи з теорії та історії держави і права та закінчуючи галузевими та спеціальними дисциплінами. Для додаткової підготовки науково-викладацького складу, задіяного в подальшому як наукові керівники проектів, доцільно проводити додаткові заняття в зазначеному напрямку з експертами у сфері підготовки та реалізації проектів. Дуже ефективним є використання невеликих методичних рекомендацій чи інструкцій, де вказується необхідна і допоміжна література для самоосвіти, вимоги до якості проекту, форми і методи кількісної оцінки результатів, алгоритми проектування¹.

Можна запропонувати наступні особливості здійснення проектної діяльності курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України:

1) наявність причинно-наслідкового зв'язку між впровадженням освітньої технології методу проектів та проектною діяльністю курсантів (слухачів);

2) наявність причинно-наслідкового зв'язку між проектною діяльністю курсантів (слухачів) і формуванням у них необхідних знань, вмінь та навичок, необхідних їм у подальшій професійній діяльності, взаємодії з громадськістю та створенні спільних проектів;

3) організуюча роль керівництва ЗВО та науково-педагогічного складу в здійсненні проектної діяльності;

4) соціальна значущість проектів курсантів (слухачів) і можливість їх реалізації;

5) командний характер здійснення проектної діяльності, який передбачає колективне створення і реалізацію проектів;

6) ініціативний характер, який передбачає можливість вільного вибору командою теми проекту та подальшу спільну роботу над ним на основі ініціативи членів команди.

Цілями проектної діяльності курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України мають бути:

1) виховати у курсантів (слухачів) націленість на результат та вміння працювати в команді, об'єднаній навколо спільного вирішення певної проблеми;

2) сформувати механізм критичного мислення, вміння шукати шляхи вирішення проблеми;

3) сприяти застосуванню теоретичних знань у практичній площині;

¹ Соболева С. М. Проектні технології та їх роль у процесі практично-професійної підготовки студентів економічних спеціальностей / С. М. Соболева // *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2012. Випуск XXVIII. С. 210-216.

4) сформувати особисту зацікавленість курсанта (слухача) в отриманих теоретичних та практичних знаннях та навичках;

5) виховати курсантів (слухачів) у дусі служіння інтересам суспільства і держави;

6) сформувати у курсантів (слухачів) знання, вміння та навички, які допоможуть їм при виконанні професійних обов'язків (критичне мислення – при проведенні слідчих розшукових дій тощо), взаємодії з громадськістю (при проведенні керівниками територіальних органів поліції відкритих зустрічей з представниками органів місцевого самоврядування), підготовці спільних з громадськістю проектів (між патрульною поліцією та адміністраціями шкіл щодо запобігання порушенням правил дорожнього руху тощо).

Доцільно також виділити принципи, яким мають відповідати проекти курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України. Ці принципи можна виділити, аналізуючи Закон України «Про Національну поліцію», а саме розділ 2 зазначеного Закону¹. Так, у проектній діяльності курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України мають втілюватися принципи верховенства права, дотримання прав і свобод людини, законності, відкритості і прозорості, політичної нейтральності, взаємодії з населенням на засадах партнерства. Принцип безперервності не застосовується з огляду на безперервність такої діяльності.

Принцип верховенства права має реалізовуватися у проектах шляхом втілення в них конституційного положення про те, що людина, її права та свободи є найвищими цінностями і мають визначати зміст проекту.

Принцип дотримання прав і свобод людини має простежуватися у проектах курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України шляхом втілення в них положення про те, що проекти не мають обмежувати права і свободи людини, охоплювати заходи, що містять обмеження за ознаками раси, кольору шкіри тощо і принижують людську честь і гідність.

Принцип законності проектів означає їх відповідність Конституції, законам України і підзаконним актам.

Під принципом відкритості і прозорості проектів розуміється висвітлення інформації про них у засобах масової інформації, поширення відомостей про них серед громадян в інший спосіб, не заборонений законом.

¹ Закон України «Про Національну поліцію» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Принцип політичної нейтральності унеможливорює партнерство курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України з політичними партіями у ході реалізації проектів чи сприяння їх діяльності у будь-який спосіб.

Принцип взаємодії з населенням на засадах партнерства полягає в тісній співпраці з громадськістю під час розроблення та подальшої реалізації проектів, залучення громадськості до участі в них.

Зазначені принципи мають бути покладені в основу напрямків проектної діяльності курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України, до яких можна віднести:

1) проекти, націлені на перетворення в системі Національної поліції (проекти, які обов'язково мають узгоджуватися з керівництвом Національної поліції та МВС України, бути доцільними, з точки зору політики держави);

2) проекти, націлені на реалізацію певних напрямків підготовки у ЗВО системи МВС України (проекти, які курсанти (слухачі) мають створювати у ході навчання у ЗВО в межах вивчення окремих навчальних дисциплін);

3) проекти, спрямовані на виконання завдань, що стоять перед Національною поліцією (проекти у правоохоронній сфері та у суміжних і пов'язаних із нею сферах);

4) проекти, спрямовані на вирішення актуальних проблем суспільства чи держави (проекти, які спрямовані на цілий комплекс проблем різних сфер діяльності).

Таким чином, проаналізований метод навчання підвищує мотивацію курсанта (слухача) до освоєння теоретичного матеріалу, розвиває дослідницькі вміння та навички і готує його до виконання в подальшому професійних обов'язків. Проектна діяльність курсантів (слухачів) ЗВО системи МВС України є перспективним напрямком досліджень у сфері організації підготовки кадрів для Національної поліції і потребує подальших наукових розробок.

УДК 342.922

ВИДИ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

*Братель С. Г.,
т.в.о. завідувача кафедри адміністративної діяльності
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0001-6826-2582*

Правоохоронна сфера охоплює велику кількість системоутворюючих ланок, які представляють органи, покликані здійснювати правоохоронні функції держави. Важливим залишається пи-

тання правового регулювання правоохоронної сфери, що визначається особливостями її організації. Важливим сьогодні є розуміння шляхів взаємодії та координації цих органів і методів контролю з боку держави за їх діяльністю.

Правоохоронна сфера охоплює правоохоронну діяльність, правоохоронні органи, відповідні правовідносини, принципи та взаємозв'язок між ними. Оскільки правоохоронний орган – це юрисдикційний орган, уповноважений державою виконувати в установленому законом порядку функції або завдання з охорони права, охорони правопорядку, розслідування або запобігання порушенням права, відновлення порушеного права, захисту національної безпеки, підтримання правопорядку, забезпечення стану законності. Суб'єкти правоохоронної сфери вступають у правоохоронні відносини, здійснюють правоохоронну діяльність, спрямовану на досягнення мети правоохоронної системи. Таким чином, правоохоронні відносини є самостійним елементом правоохоронної системи, специфіка яких полягає в тому, що вони спрямовані на охорону всіх видів суспільних відносин та на відновлення або захист порушеного законного права.

Виходячи із положень Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», можна стверджувати, що правоохоронними органами є не лише державні органи. Відповідно до зазначеного Закону до таких органів відносять органи прокуратури, Національної поліції, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції¹.

Під визначенням «інші органи, як здійснюють правозастосовні та правоохоронні функції» можна розуміти також недержавні громадські організації та об'єднання. Тому сьогодні це законодавче визначення є застарілим і потребує зміни та вдосконалення. Підтвердженням цього є втілення в життя на початку 2017 року Консультативної місії Європейського Союзу та Національної поліції України спільного пілотного проекту на базі Бориспільського ВП ГУНП в Київській й області, який об'єднав функції оперативників та слідчих під єдине підпорядкування. Експеримент було за-

¹ Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 грудня 1993 р. № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

проваджено для того, щоб знайти оптимальний баланс між інститутом слідчих та інститутом детективів. За словами Голови Національної поліції України Сергія Князева, досвіду, отриманого під час проведення експерименту на базі одного підрозділу, не достатньо. Тож було прийнято рішення про запровадження проекту «Поліцейських детективів» у восьми регіонах України: Київській, Запорізькій, Львівській, Одеській, Полтавській, Сумській, Харківській та Хмельницькій областях¹.

В свою чергу, потрібно врахувати положення ст. 5 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», де сказано, що правоохоронними органами є підрозділи, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність: у Національній поліції – підрозділи кримінальної та спеціальної поліції; Державному бюро розслідувань – внутрішньої безпеки, забезпечення особистої безпеки; Службі безпеки України – контррозвідкою, військовою контррозвідкою, захисту національної державності, спеціальними підрозділами по боротьбі з корупцією та організованою злочинністю, оперативно-технічними, внутрішньої безпеки, оперативного документування, боротьби з тероризмом і захисту учасників кримінального судочинства та працівників правоохоронних органів; Службі зовнішньої розвідки України – агентурної розвідки, оперативно-технічними, власної безпеки; Державній прикордонній службі України – розвідувальним органом спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону (агентурної розвідки, оперативно-технічним, власної безпеки), оперативно-розшуковими підрозділами відповідно спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у справах охорони державного кордону та його територіальних органів, підрозділами з охорони державного кордону органів охорони державного кордону та Морської охорони, забезпечення внутрішньої безпеки, забезпечення власної безпеки, оперативного документування та оперативно-технічними; управлінні державної охорони – підрозділом оперативного забезпечення охорони виключно з метою забезпечення безпеки осіб та об'єктів, щодо яких здійснюється державна охорона; органах доходів і зборів – оперативними підрозділами податкової міліції та підрозділами, які ведуть боротьбу з контрабандою; органах і установах виконання покарань та слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України; розвідувальному органі Міністерства

¹ У восьми регіонах України впроваджені пілотні проекти поліцейських детективів, – Сергій Князев. Національна поліція України: [сайт]. URL: <http://old.npu.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/2171026>.

оборони України – оперативними, оперативно-технічними, власної безпеки; Національному антикорупційному бюро України – детективів, оперативно-технічними, внутрішнього контролю¹.

Для всіх зазначених правоохоронних органів характерні специфічні ознаки, які відрізняють їх від інших державних органів і недержавних правоохоронних структур. Ці ознаки і визначають особливості організації діяльності правоохоронної сфери, вони дозволяють чітко визначити місце правоохоронних органів серед інших правоохоронних організацій стосовно компетенції та відповідальності за вирішення поставлених перед ними завдань для недопущення змішування компетенцій між ними.

В країнах Європи існує інша градація органів, які входять до складу правоохоронної сфери. Якщо в Україні система цих органів презентує виконавчу гілку влади та фінансується з єдиного центру – Державного бюджету України, то за кордоном розподіл сучасних правоохоронних органів відбувається на центральному і місцевому рівнях. У свою чергу, центральні правоохоронні органи мають військовий та цивільний характер. Перші створюють як озброєні підрозділи для підтримки внутрішнього порядку, другі – як органи місцевої адміністрації. В Україні також намагалися піти цим шляхом, навіть було запущено пілотний проект муніципальної поліції у м. Києві, Вінницькій, Житомирській та інших областях, але, на жаль, з інтенсивним розвитком реформування ця спроба не знайшла належної підтримки.

УДК 351.851:37.014.61

ЗАГРОЗИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕЦИ ДЕРЖАВИ В ПРОЦЕСІ РЕФОРМИ СИСТЕМИ ОСВІТИ УКРАЇНИ

Бурак М.В.,

старший науковий співробітник

наукової лабораторії з проблем

кримінальної поліції

Національної академії внутрішніх справ,

канд. юрид. наук

ORCID: 0000-0002-1099-2096

Як основа соціального, політичного, економічного, духовного та культурного розвитку суспільства освіта проголошена дер-

¹ Про оперативно-розшукову діяльність : Закон України від 18 лютого 1992 р. № 2135-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 22. Ст. 303.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

жавним пріоритетом країни. І це є закономірним, адже інвестування в освіту є важливим чинником економічного і соціального прогресу, найефективнішим засобом соціальних змін без зламу структури економічного фундаменту. Саме навчання молодого покоління визначає майбутнє держави. Очевидно, що сьогодні українська освіта не відповідає ані сучасним запитам з боку особистості та суспільства, ані потребам економіки, ані світовим тенденціям. Саме тому реформа передбачає системну трансформацію сектору, головна мета якої – нова висока якість освіти на всіх рівнях: від початкової школи – до вищих навчальних закладів. У науковій сфері реформа покликана зупинити ізоляцію і стагнацію у сфері досліджень, сформувати запит на якісну підготовку дослідників та якісні розробки в галузі фундаментальних і прикладних наук, скоротити розрив між дослідженнями та впровадженням їх результатів, інтегрувати вищу освіту й науку України в освітній та дослідницький простір Європейського Союзу.

Відтак реформа системи освіти України є одним із найактуальніших для держави питань сьогодення і визначена головним пріоритетом держави відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015¹.

Стратегія визначає мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України.

Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі.

Задля цього рух уперед здійснюватиметься за одним із таких векторів: вектор відповідальності – це забезпечення гарантій, що кожен громадянин, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, матиме доступ до високоякісної освіти, системи охорони здоров'я та інших послуг у державному та приватному секторах. Територіальні громади самостійно вирішуватимуть питання місцевого значення, свого добробуту і нестимуть відповідальність за розвиток усієї країни.

За вектором відповідальності передбачено реформу системи освіти. Так, освітня реформа матиме чотири напрями: реформу

¹ Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січ. 2015 р. № 5/2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

середньої освіти, професійної (професійно-технічної) освіти, вищої освіти та створення нової системи управління і фінансування науки. За кожним із них будуть здійснені певні заходи, спрямовані на досягнення спільної мети: перетворити українську освіту на інноваційне середовище, в якому учні й студенти отримують навички та вміння самостійно здобувати знання і застосовувати їх у практичній діяльності, а науковці мають можливості та ресурси для проведення досліджень, що безпосередньо впливатимуть на соціально-економічне становище в державі.

Нині реформа системи освіти України відбувається у період агресії Російської Федерації, анексії Автономної Республіки Крим та окупації частини території Донецької та Луганської областей. В цих умовах забезпечення населення необхідною інформацією, знаннями та вміннями реалізації і захисту своїх соціальних прав та свобод у сфері публічних відносин через систему освіти для зміцнення соціальної безпеки стає стратегічно важливим пріоритетом.

Разом з тим у процесі реформування системи освіти України актуалізуються загрози соціальній безпеці держави, територіальних громад та громадян, пов'язані зі зміною механізмів забезпечення права на освіту, а також доступу до освіти, трансформацією змісту та необхідності підвищення якості освіти. Так, за даними Національного інституту стратегічних досліджень, до них належать: несформованість та неактуальність державних стандартів освіти різних рівнів; неконкретність та необ'єктивність цілепокладання та визначення державою результативних показників реалізації більшості бюджетних програм у сфері освіти; недостатньо ефективний контроль забезпечення якості освітніх послуг; недостатнє та невідповідне забезпечення реалізації права громадян на освіту через обмеженість територіального доступу до закладів освіти та недосконалість інфраструктури, передусім дошкільної, позашкільної освіти та середньої освіти; внаслідок невідзначеності правових аспектів реформування закладів освіти посилюється загроза соціальній безпеці держави в процесі реалізації реформи; недостатня ефективність та прозорість використання бюджетних коштів для функціонування і розвитку системи освіти; достатньо низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних закладів вищої освіти у глобальних рейтингах; демографічна криза та її кореляція зі зниженням попиту на освітні послуги українських закладів вищої освіти.¹

¹ http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Osvita_Lviv-c1991.pdf.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Поділяємо думку фахівців Національного інституту стратегічних досліджень, згідно з якою для усунення вказаних викликів і загроз соціальній безпеці держави в процесі реформи системи освіти України Міністерству освіти і науки України спільно з іншими державними органами необхідно вжити ряд заходів: спільно з Державною службою статистики України особливу увагу звернути на необхідність удосконалення статистичного обліку та широкого оприлюднення даних про систему освіти, заклади освіти, у тому числі щодо стимулювання закладів освіти та органів місцевого самоврядування до оновлення баз даних, та необхідності публічного фінансового звітування; спільно з Міністерством фінансів України забезпечити системний моніторинг використання бюджетної субвенції місцевим бюджетам, зобов'язати профільні департаменти обласних державних адміністрацій надати підсумкові звіти використання бюджетних субвенцій місцевими бюджетами, провести аналіз причин невикористання бюджетних субвенцій у 2015 – 2016 рр. з розробленням відповідних заходів щодо покращення ефективності освоєння бюджетних коштів; провести системний аудит закладів освіти за ключовими кількісними та якісними показниками; провести цільове дослідження відповідності існуючого рівня якості системи освіти України завданню забезпечення захисту та реалізації соціальних прав і свобод громадян України та засад гуманітарної безпеки країни; розробити і внести пропозиції щодо реалізації окремої бюджетної програми з розвитку медіаосвіти, передбачивши відповідні асигнування у бюджеті України на 2018 р. Метою цієї бюджетної програми визначити створення додаткових можливостей навчання у закладах освіти всіх рівнів тощо.¹

Резюмуючи викладене вище зазначимо, що особливої актуальності набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації працівників. Освітня та наукова галузь має перетворитися на важіль соціальної рівності та згуртованості, економічного розвитку і конкурентоспроможності України.

¹ http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Osvita_Lviv-c1991.pdf.

УДК 35

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРИ РЕФОРМУВАННІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Вавренюк С. А.,

*докторант Національного університету
цивільного захисту України,
канд. наук з держ. управління
ORCID: 0000-0002-6396-9906*

В останні роки продовжується зростання кількості та масштабів надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, а також обумовлених зміною клімату на Землі. Негативні фактори техногенного та природного характеру являють собою одну із найбільших загроз для стабільного соціально-економічного розвитку.

Для реалізації зменшення надзвичайних ситуацій та коригування даної сфери сьогодні приймається ряд нових законодавчих актів, в тому числі тих, котрі мають безпосереднє відношення до захисту населення та територій від надзвичайних ситуацій¹. Безпосередньо даними моментами займається Державна служба України з надзвичайних ситуацій. Державна політика у сфері розвитку та реформування служби орієнтована на усунення існуючих негативних тенденцій та проблем у діяльності з попередження надзвичайних ситуацій з урахуванням їх ризиків.

Державна служба України з надзвичайних ситуацій була реорганізована в 2012 році. Основними завданнями Служби були визначені наступні: реалізація державної політики у сфері цивільного захисту, захист населення та територій від надзвичайних ситуацій, а також запобігання їх виникненню, ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальна справа, гасіння пожеж, пожежна та техногенна безпека, робота аварійно-рятувальних служб та гідрометеорологічної служби.

А в 2015 році були внесені зміни до Закону України «Про основи національної безпеки України», згідно з якими органи та підрозділи цивільного захисту належать до суб'єктів забезпечення національної безпеки нашої держави. Визначені загрози у сфері цивільного захисту, котрі можуть зашкоджувати національним інтересам та безпеці України, та встановлені основні вектори роз-

¹ Кодекс цивільного захисту України: Закон України від 2 жовт. 2012 р. №5403-VI. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

виту державної політики з питань національної безпеки у сфері цивільного захисту.

Сьогодні продовжується реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій та системи цивільного захисту. Проводиться планування нових та вносяться зміни у вже існуючі чинні акти законодавства, при цьому враховуються європейські стандарти та передовий світовий досвід. Відбувається покращення матеріально-технічного забезпечення, удосконалення соціального захисту співробітників Державної служби України з надзвичайних ситуацій, а також підвищення престижності служби.

Також варто проводити реформування законодавчої бази у сфері цивільного захисту. Так, потребує змін та доповнень Кодекс цивільного захисту України, зокрема в частині керівництва єдиною державною системою цивільного захисту. А також варто переглянути розділ V «Запобігання надзвичайним ситуаціям».

Діюча система нагляду та контролю у сфері цивільного захисту вимагає перегляду та реформування.

Існує ряд проблемних питань, котрі вимагають вжиття додаткових та організаційних заходів для якісної розбудови потужної системи цивільного захисту в нашій державі. Для цього у 2017 році була схвалена Кабінетом Міністрів України Стратегія реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій, котра передбачає три етапи протягом 2017 – 2020 років.

Перший етап включає в себе підготовку пропозицій щодо вже існуючої законодавчої бази, а саме: питання планових перевірок об'єктів з високим ступенем ризику та запровадження страхування цивільно-правової відповідальності інших об'єктів господарювання. Даний етап також передбачає зміни до актів Кабінету Міністрів України щодо визначення критеріїв для зменшення об'єктів господарювання з високим ступенем ризику, нормативне урегулювання показників розташування підрозділів Державної служби України з надзвичайних ситуацій та розмежування їхніх функцій, враховуючи досвід передових європейських держав¹.

Під час другого етапу планується реорганізація сил цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій, практична та методична допомога органам місцевого самоврядування щодо утворення в об'єднаних територіальних громадах пожежно-рятувальних підрозділів (пожежних частин) місцевої та добровільної пожежної охорони, в об'єднаних громадах призна-

¹ Про схвалення Стратегії реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 січ. 2017 р. №61. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2017-%D1%80>.

чення відповідальних осіб з питань цивільного захисту, подальше нарощування матеріально-технічної бази підрозділів рятувальної служби, технічне переоснащення сучасною технікою, аварійно-рятувальним та спеціальним обладнанням за допомогою державних, регіональних та міжнародних програм. Важливим моментом є визначення зон відповідальності при реагуванні на надзвичайні ситуації між державними пожежно-рятувальними підрозділами та місцевою добровільною пожежною охороною, а також комунальними аварійно-рятувальними службами.

Під час третього етапу, який планується на 2019 – 2020 роки, планується впровадження пропозицій та змін до нормативно-правових документів та законодавчих актів щодо діяльності служби цивільного захисту. Зокрема, внесення змін та доповнень до єдиної державної системи цивільного захисту, з урахуванням реформ у структурі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Питання щодо змін в удосконаленні механізму мобілізаційного розгортання спеціальних підрозділів служби в особливий період або під час проведення цільової мобілізації. Важливим моментом є проведення розмежування повноважень у сфері цивільного захисту задля уникнення дублювання на регіональному та місцевому рівнях між органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування з урахуванням реформ, котрі зараз проходять у них. Також важливим є запровадження системи управління пожежною та техногенною безпекою, базуючись на європейському досвіді та їхніх стандартах для того, щоб можна було оцінювати та аналізувати виникаючі ризики техногенної та пожежної безпеки суб'єктів господарювання.

Підбиваючи підсумки варто зазначити, що під час аналізу нормативно-правового забезпечення функціонування єдиної системи цивільного захисту сьогодні сформована нормативно-правова база функціонування та розвитку сфери цивільного захисту, котра постійно потребує удосконалення у зв'язку з реаліями нашого життя¹. Дана робота триває постійно та в даний час, про що свідчать прийняті Верховною Радою України, Президентом України та Кабінетом Міністрів України рішення з питань удосконалення сфери управління системою цивільного захисту та її реформування. Також плануються значні зміни в процесі реалізації Стратегії реформування Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

¹ Горбулін В. П. Засади національної безпеки України : підручник / В. П. Горбулін, А. Б. Качинський. Київ : Інтертехнологія, 2009. 272 с.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу
та службу в правоохоронних органах

УДК 349.2+342.98+34.08

АНАЛІЗ БАЗОВИХ ДЕФІНІЦІЙ ДИСЦИПЛІНАРНОГО СТАТУТУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Валєєв Р. Г.,

*старший викладач кафедри ТСП Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, канд. пед. наук
ORCID: 0000-0001-8593-5515*

Герасимчук Ю. В.,

*заступник декана факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Реформа правоохоронних органів у цілому та створення Національної поліції як її складова привертають увагу фахівців, науковців, громадськості. Це обумовлено тим, що подальша розбудова правової демократичної української держави неможлива без закладення нормативних підвалин поліції, яка створюється та мусить функціонувати за європейськими стандартами.

Ефективність реформи залежить від комплексу чинників, серед яких важливе місце посідає реформування інституту дисциплінарної відповідальності працівників Національної поліції, оскільки чинний Дисциплінарний статут ОВС не позбавлений риторички та концепцій радянського минулого. Розуміючи важливість інституту дисциплінарної відповідальності, його досліджували такі фахівці, як С. В. Алфьоров, О. І. Герасимів, К. В. Коваленко, Р. В. Миронюк, О. Ю. Чапала та ін. Водночас досі не здійснено порівняння інтерпретацій базових понять нового та попереднього законодавства про дисциплінарну відповідальність. Тому ми проаналізуємо базові дефініції чинного Дисциплінарного статуту Національної поліції – «службова дисципліна» та «дисциплінарний проступок» – та порівняємо їх з попередніми варіантами.

Структуруємо визначення поняття «службова дисципліна» у вигляді таблиці (тут і далі курсив наш – Р. В., Ю. Г.):

Попередній Статут	Один з проєктів Статуту НПУ	Чинний Статут НПУ
<i>дотримання</i>	<i>постійне та безумовне виконання</i>	<i>дотримання</i>
<i>особами рядового і начальницького складу</i>	<i>поліцейськими</i>	<i>поліцейським</i>

Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ	обов'язків, які визначені Законом України «Про Національну поліцію», цим Статутом, іншими нормативно-правовими актами, а також наказами керівників	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
---	--	--

На нашу думку, визначення службової дисципліни лише через термін «дотримання» є не повною мірою коректним, оскільки теорія права визнає, що у формі «дотримання» реалізуються лише норми-заборони. До того ж форма «дотримання» полягає у пасивній реалізації правових приписів шляхом усунення від забороненої поведінки. Натомість в одному з проектів¹ Дисциплінарного статуту визначення доцільно використовувало термін «виконання», тому що на практиці дисципліна правоохоронців полягає саме у виконанні їхніх обов'язків, активній поведінці. Водночас повне ігнорування проектом у цьому визначенні терміна «дотримання» є помилкою, оскільки в цьому випадку недотримання поліцейським якої-небудь встановленої законодавством заборони, суворо кажучи, не буде містити склад дисциплінарного проступку. Наприклад, заборона поліцейським «висловлювати особисте ставлення до діяльності політичних партій під час виконання службових повноважень»². Тому, на нашу думку, дефініцію варто сформулювати як «виконання обов'язків та дотримання заборон».

Крім того, формулювання у попередньому та чинному статутах «наказів та інших нормативно-правових актів» та у чинному Статуті «наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів МВС» de jure обмежує поліцейського необхідністю дотримуватись лише вимог саме *нормативно-правових актів*. На-

¹ Проект Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції» від 01.02.2016 № 3857.

² ч. 4 ст. 10 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII // *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40-41, ст. 379.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

томість приписів великого масиву *правозастосовних* наказів, *розпорядчих* актів правоохоронці можуть нібито і не дотримуватись. Згаданий нами проект Статуту пропонував більш виважену дефініцію, яка не виключала правові акти ненормативного характеру з обсягу актів, приписи яких необхідно реалізувати.

Продовжуючи аналізувати базові дефініції Статуту ОВС ми нашоуємося на невдалу юридичну конструкцію у визначенні дисциплінарного проступку – «невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни»¹. Враховуючи, що дисципліна визначалась через родовий термін «дотримання», проступком поставало «невиконання чи неналежне виконання дотримання», що виглядало некоректним.

Натомість чинний Дисциплінарний статут НПУ пропонує слушну та виважену дефініцію: «Дисциплінарним проступком визнається протиправна винна дія чи бездіяльність поліцейського, що полягає в порушенні ним службової дисципліни, невиконанні чи неналежному виконанні обов'язків поліцейського або виходить за їх межі, порушенні обмежень та заборон, визначених законодавством для поліцейських, а також у вчиненні дій, що підривають авторитет поліції»², яка визначає основні ознаки об'єктивної сторони правопорушення.

Водночас чинний Статут, на нашу думку, недоцільно відмовився від виокремлення *грубого* дисциплінарного проступку, пропонуваного раніше в одному з проектів, який включав точне перерахування особливостей його суб'єктивних (умисна форма вини) та об'єктивних («всупереч принципам та завданням Національної поліції України, наслідком якої стало заподіяння істотної шкоди особі, суспільству чи державі, або посягання на організацію управління Національної поліції») складових, а також вичерпний перелік таких проступків та визначення виду дисциплінарного стягнення за грубий проступок (звільнення зі служби в поліції).

Отже, можемо констатувати, що чинний Дисциплінарний статут запропонував виважене визначення поняття «дисциплінарний проступок» та разом з тим не позбавився від такого сумнівного підходу до дефініції «службова дисципліна» через родовий термін «дотримання».

¹ Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ» від 22.02.2006 № 3460-IV // *Відомості Верховної Ради України* від 21.07.2006 – 2006 р., № 29, стор. 1062, ст. 245 (втратив чинність).

² Ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII // *Відомості Верховної Ради України* від 20.07.2018 – 2018 р., № 29, стаття 233.

УДК 037.011.33(477)-057.30

**КОНФЛІКТОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКА ЯК ЧИННИК
КОНСТРУКТИВНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ
У ПІДРОЗДІЛАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

Гіренко С.П.,

*заступник декана факультету № 2
Харківського національного університету*

внутрішніх справ,

канд. пед. наук, доцент

ORCID: 0000-0002-4871-5481

Актуальність проблеми професійної конфліктологічної підготовки, психологічного супроводження керівних кадрів для підрозділів Національної поліції обумовлена необхідністю зниження рівня конфронтаційності та суперечливості, притаманних професійному правоохоронному середовищу, зменшення кількості конфліктних ситуацій в підрозділах та службах, подальшим удосконаленням системи професійної підготовки правоохоронців, їх післядипломної освіти.

Реформи, що відбуваються сьогодні практично в усіх підрозділах Міністерства внутрішніх справ, доводять, що підвищення якості роботи правоохоронних органів супроводжується змінами пріоритетів у професійній підготовці їх майбутніх працівників. Імплементация нових освітніх стандартів та навчальних форм, яка вже другий рік активно реалізується при підготовці нових кадрів для Національної поліції України, свідчить про доцільність реформування відомчої освіти Міністерства внутрішніх справ.

Особливості умов, у яких працює більшість працівників Національної поліції, зумовлює наявність конфліктних ситуацій внутрішнього та міжособистого характеру. Неприятливі умови професійної діяльності працівників поліції (оперативний характер служби, стрес, загроза життю, конфлікти, насичений графік роботи, координація роботи підлеглих, емоційна напруженість протягом тривалого часу, висока відповідальність за помилки) вимагають їх спеціальної психологічної та конфліктологічної підготовки як передумови подолання складних професійних ситуацій. Мотивується спрямування вектору професійної підготовки на розвиток конфліктологічної культури поліцейських.

У затверджених нещодавно Правилах етичної поведінки поліцейських чітко сформульовані генеральні вектори поточної реформи кадрового складу Національної поліції України та норм їх

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відносин, а саме: «формування в поліцейських почуття відповідальності стосовно дотримання професійно-етичних норм поведінки під час виконання службових обов'язків, а також сприяння посиленню авторитету та довіри громадян до Національної поліції України»¹.

Крім того, сама управлінська практика свідчить про необхідність наявності саме у керівника достатньо високого рівня конфліктологічної компетентності у зв'язку із тим, що саме на нього покладена відповідальність щодо профілактики та вирішення конфліктів у векторах відносин «керівник-підлеглий», «підлеглий-підлеглий», у взаємодії його підлеглих із громадянами або конфліктах типу «громадянин-громадянин».

Педагогічний процес післядипломної освіти керівників різних підрозділів Національної поліції України передбачає виконання певного навчального плану та містить низку навчальних дисциплін, що викладаються як у формі класичних, вже звичних форм навчання (лекції, семінари та практикуми), так і інноваційних технологій, серед яких, як свідчить практика останніх трьох років, найбільш ефективно себе зарекомендувати методи тренінгової роботи, кейс-метод, мозковий штурм, «конференц-метод», контекстно-ігровий метод, аудіо-тренінг, метод свідомого використання помилкових стратегій та ін. Але, на жаль, замало уваги в навчальному процесі приділено психологічній та конфліктологічній складовим професійної компетентності керівників підрозділів НП. Саме тому, на нашу думку, виникає актуальна необхідність направлення педагогічних зусиль на цілеспрямоване формування культури поведінки в конфлікті саме працівників керівної ланки підрозділів Національної поліції, вдосконалення їх комунікативних здібностей та навичок ефективної комунікації з підлеглими, розроблення нових змістовно-функціональних підходів до їх професійної підготовки та підвищення кваліфікації, впровадження ефективних психолого-педагогічних форм та технологій навчання та виховання.

Грунтовний аналіз стану висвітлення в науковій літературі проблеми конфліктологічної підготовки працівників правоохоронних органів взагалі та керівного складу зокрема свідчить про зростаючу популярність такої тематики останнім часом. Значна кількість наукових публікацій, що висвітлюють загальнонаукові принципи та специфічні положення конфліктології у сфері різно-

¹ Наказ № 1179 від 09.11.2016 «Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16>.

манітних правових відносин, свідчить про появу та інтенсивний розвиток нової наукової галузі – юридичної конфліктології.

Загальні аспекти появи та протікання організаційних конфліктів представлені в ряді публікацій закордонних та вітчизняних дослідників: Л. Беззубка¹, Ф. Бородкіна, К. Боулдінга, Л. Козера, М. Мескона, Г. Спенсера, Дж. Скотт, Р. Фішера, Г. Ложкіна, А. Здравомисла. Ряд науковців, а саме: Ю. Аленін, В. Андросюк, О. Баєв, О. Бандурка, О. Баулін, В. Бачинін, В. Безбородов, А. Буданов, І. Ващенко, В. Великий, Л. Гуртієва, В. Друзь, О. Звонок, Н. Карпов, О. Кришевич, Л. Лобойко, В. Медведєв, О. Михайленко, В. Назаров, С. Осіпова, М. Панов, М. Погорецький, І. Пономарьов, Л. Філонов, Н. Філімонов, С. Шейфер, систематизують та аналізують різні конфліктологічні феномени, що супроводжують професійну діяльність правоохоронних органів, визначають джерела конфліктогенів та суспільно-професійного конфліктного навантаження працівників поліції.

На наш погляд, через зміст сучасних «конфліктологічних» публікацій сьогодні чітко прослідковується тенденція сучасної конфліктології – поруч з висококонфліктним суспільством спостерігається деталізована розробленість та структурованість змісту конфлікту як соціально-психологічного явища: об'єкта, предмета, причин, динаміки та типології конфлікту, його учасників та стратегій їх поведінки. Але водночас існуюча сьогодні система психологічного супроводження професійної діяльності працівників Національної поліції викликає цілу низку питань, а саме про те, чому відсутній системний конфліктологічний моніторинг, який би діагностував на ранніх стадіях конфліктну ситуацію, визначав би конфліктогенні чинники; як реально впровадити та використовувати передовий психотерапевтичний досвід при роботі з конфліктними ситуаціями.

Також невіршеними частинами зазначеної проблеми сьогодні залишається аналіз стану конфліктологічної підготовки майбутніх керівників підрозділів НПУ, систематизація конфліктогенних і стресогенних ризиків у діяльності керівників підрозділів Національної поліції, алгоритм створення ефективної освітньої програми професійної підготовки керівників поліцейських підрозділів до грамотних, професійних дій у типових конфліктних ситуаціях.

¹ Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами: Навч. посібник / Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькін, А. В. Калина. К.: МАУП, 2004. 256 с.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Науковий пошук методів, механізмів та технологій зниження рівня конфліктності у міжособистісних стосунках привів до появи в конфліктології декількох концептуальних парадигм. Одна з них (автори – переважно дослідники соціологічного спрямування: К. Боулдінг, Л. Козер, Г. Спенсер) розглядає зміну відносин у суспільстві як шлях до його стабільності та подолання конфронтації. Інша – «психолого-педагогічна» (А. Анцупов, Е. Богданов, А. Вербицький, Н. Гришина, Г. Козирев, Н. Самсонова, К.Томас, О. Щербакова та ін.) – визначає домінуючою корекцію культурного та поведінкового світоуявлення особистості, прищеплення їй форм та норм взаємодії, що визначає застосування саме конструктивних та неконфронтаційних тактик (узгодження, комунікація, розвиток довіри, демонстрація уваги) та стратегій (компроміс, співробітництво) поведінки в конфліктних ситуаціях. Вона, на наш погляд, є більш цікавою для експериментального впровадження моделі формування конфліктологічної культури особистості професіонала.

На думку О. Щербакової, конфліктологічна культура являє собою синтезоване поєднання когнітивного, емотивно-почуттєвого, комунікативного та операційно-поведінкового компонентів особистості, є результатом її теоретико-практичної конфліктологічної підготовки та містить два рівні: рівень конфліктологічної грамотності та рівень конфліктологічної компетентності¹.

Серед соціально-психологічних чинників формування конфліктологічної культури курсантів та слухачів у закладах вищої освіти (ЗВО) МВС слід відзначити такі: стабільно позитивний соціально-психологічний клімат в навчальній групі та на навчальному курсі, стиль керівництва колективом та володіння керівником конструктивними дієвими механізмами вирішення виникаючих протиріч; конструктивні взаємовідносини з колегами, керівництвом та викладачами, атмосфера злагоди та підтримки; включеність особистості в групові комунікативні ситуації, вирішення спільних взаємопов'язаних завдань, розподілення обов'язків, взаємоконтроль та ін.

Соціально-педагогічними чинниками формування конфліктологічної культури майбутніх працівників та керівників структурних підрозділів поліції у ЗВО МВС є: включення до навчальних планів викладання змістовних за годинами психологічних та конфліктологічних дисциплін; застосування широкого спектру педагогічних та проблемно-комунікативних технологій, впровадження інтерактивних та тренінгових курсів, створення проблемних ситу-

¹ Вербицкий А. А., Щербакова О. И. Конфликтологическая культура специалиста: технологии формирования / А. А. Вербицкий, О. И. Щербакова. М.: МПГУ, 2016. 450 с.

ацій професійного спрямування на практичних заняттях; високий рівень конфліктологічної компетентності педагогічних кадрів (професорсько-викладацький склад, керівництво структурних підрозділів (факультетів), офіцери курсової ланки, куратори учбових груп); спрямованість навчально-виховної роботи науково-педагогічного складу на формування у курсантів та слухачів професійно спрямованих мотиваційних, комунікативних, когнітивних, операційних, емоційно-вольових стереотипів (як компонентів професійної культури), свідомо конструктивного ставлення до використання в ситуаціях конфлікту мультіваріативних стратегій та форм взаємодії, відповідних ситуації, що склалася.

Важливим, на наш погляд, організаційно-педагогічними чинником освітньої системи конфліктологічної підготовки працівників поліції виступає тренінговий характер навчання, що включає реалізацію наступних учбових компонентів:

- практична демонстрація учасниками напрацьованого досвіду успішно «працюючих» комунікативних технік взаємодії в складних ситуаціях;

- сформованість у керівників життєвих сфер «емоційної залученості», коли певні види ситуацій викликають у них відповідні емоційні асоціації, а отже, кожна з них викликає і індивідуальну реакцію.

- насиченість багатьох тем курсу конкретними, «професійно важливими» конфліктогенами та агресивними проявами, що вимагає високого рівня розвитку конфліктологічної культури, готовності швидко продемонструвати ефективні прийоми нейтралізації агресивних та конфліктних проявів у спілкуванні;

- володіння широким спектром прийомів, засобів регуляції стресових та інших несприятливих станів особистості, готовність поділитися конструктивним досвідом поведінки;

- позитивний настрій слухачів, переважання «конструктивних» емоцій відносно процесу навчання.

Практика проведення тренінгових форм у різних підрозділах Національної поліції в рамках післядипломної освіти їх керівників (контакт-центрах «Лінія 102», слідчих відділах, карного розшуку, дільничних, патрульної поліції тощо) дозволяє зробити висновок про ефективність зазначеної форми навчально-формуючої діяльності при організації процесу підвищення професійної кваліфікації працівників поліції¹.

¹ Гіренко С. П. Стан, перспективи та досвід формування конфліктологічної культури майбутніх працівників патрульної та кіберполіції / С. П. Гіренко, С. О. Ларіонов // *Право безпеки*. 2016. №4 (63). С.121-127.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

В подальшому, на наш погляд, заслуговує на більш детальне дослідження питання щодо впровадження змістовних конфліктологічних тренінгів серед інших підрозділів Національної поліції України, застосування інноваційних психолого-педагогічних механізмів їх професійної підготовки, реалізація тренінгу «Конфліктологічна культура керівника підрозділу» на базі ЗВО МВС, започаткування психотерапевтичної програми конфліктологічного супроводження поліцейських та профілактики трудових конфліктів.

УДК 349.2 :351.74

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО У СУЧАСНИХ УМОВАХ

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

7 жовтня 2018 року набрав чинності Дисциплінарний статут Національної поліції України, затверджений Законом України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII, не призупинивши дію донині чинного Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV, цим самим виокремивши поліцейських у категорію суб'єктів відповідальності зі власним нормативно-правовим актом її регулювання.

Відтак виявляється потреба до більш детального наукового розгляду окреслено питання.

Отже, відповідно до положень Закону, Статут визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, поваженість поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження. Дія Статуту поширюється виключно на поліцейських.

Відповідно до ч. 2 ст. 1 Статуту службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі та гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення і примусу.

Згідно зі ст. 11 вказаного Закону за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно з цим Статутом. За вчинення адміністративних правопорушень поліцейські несуть дисциплінарну відповідальність відповідно до цього Статуту, крім випадків, передбачених Кодексом України про адміністративні правопорушення. Так, поліцейських, яких в установленому порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної або цивільно-правової відповідальності, одночасно може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності згідно з цим Статутом.

Необхідно зазначити, що вказана норма потребує роз'яснення, оскільки: 1) поняття юридичної відповідальності у даному випадку розуміється у сенсі так званої негативної юридичної відповідальності, яку, зазвичай, визначають як вид і міру обмежень прав і свобод особи, що вчинила правопорушення, які передбачені законом; 2) поняття «притягнення до юридичної відповідальності» не є ідентичним до поняття «юридична відповідальність». Притягнення до юридичної відповідальності передуює юридичній відповідальності особи. Форма й порядок притягнення особи до юридичної відповідальності регламентується законом. У нашому випадку порядок притягнення поліцейського до дисциплінарної відповідальності врегульовано Дисциплінарним статутом. Тобто це процес і його результат; 3) відповідно до ч. 1 ст. 61 Конституції України заборонено притягати фізичну особу щонайменше двічі до юридичної відповідальності одного виду (цивільно-правової, кримінальної, адміністративної, дисциплінарної тощо) за одне й те саме правопорушення (цивільно-правовий делікт, злочин, адміністративне або дисциплінарне правопорушення). Відтак стає зрозумілим, що особа може бути притягнена за одне вчинене правопорушення до різних видів юридичної відповідальності (наприклад, за вчинення злочину особу може бути притягнуто до кримінальної і дисциплінарної відповідальності); 4) виходячи зі змісту ч. 1 ст. 61 Конституції України заборона повторного притягнення особи до юридичної відповідальності одного виду звернена не тільки до законодавчої влади, а й до правозастосувача, який на підставі відповідних нормативно-правових актів здійснює притягнення винних осіб до юридичної відповідальності та визначає для них вид і міру такої відповідальності.

Відтак необхідно бути дуже обережним, застосовуючи до поліцейських норми ст. 11 Дисциплінарного статуту Національної поліції України.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Також необхідно відзначити, що однією з новел притягнення до дисциплінарної відповідальності поліцейських стали зміни, що пов'язані з дисциплінарними комісіями. Нагадаємо, що до набрання чинності Дисциплінарним статутом Національної поліції, відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, виносити рішення про «винуватість» поліцейського входило до компетенції його безпосереднього начальника. Наразі Статут скасовує одноосібне право начальника у прийнятті рішення стосовно дій підлеглого і делегує таке право до дисциплінарної комісії. Так, згідно зі ст. 15 Закону, проведення службових розслідувань за фактом порушення поліцейським службової дисципліни здійснюють дисциплінарні комісії. Така комісія кількісно складається із працівників поліції, але вони в жодному випадку не можуть бути безпосередніми керівниками поліцейського, щодо якого проводиться службове розслідування. Означене нововведення спрямоване на досягнення максимальної об'єктивності у проведенні розслідування.

Окрім того, Дисциплінарним статутом також передбачено, що до суб'єктного складу дисциплінарних комісій, які будуть брати участь у проведенні службового розслідування стосовно поліцейського, можуть залучатися представники громадськості. Статут суворо вказує на те, що такі представники повинні володіти бездоганною репутацією, високими професійними та моральними якостями, мати суспільний авторитет. Натомість необхідно наголосити на тому, що в конкретному правовому випадку законодавець не зміг уникнути оціночних понять, які, як відомо, є досить суб'єктивним критерієм.

Нагадаємо, що раніше, відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, участь громадських активістів у засіданнях дисциплінарних комісій також допускалася, проте, як свідчить практика правозастосування, зазвичай, активісти не мали реальної змоги бути присутніми на вказаних заходах. Також необхідно відзначити «зворотній бік» такої ініціативи. Зокрема те, що дисциплінарні комісії в окремих випадках можуть мати доступ до інформації з обмеженим доступом, тобто не призначеної для широкого кола громадськості, проте Статутом не врегульовано відповідальність представників громадськості у такому випадку. Ймовірно, в кожному такому разі громадському активістові буде відмовлено у присутності на засіданні саме з указаних причин з можливим формулюванням, що на засіданні буде вивчатися інформація з обмеженим доступом. На нашу думку, це є закономірним і логічним, адже представник громадськості у процесі такої роботи отримує доступ до особистої інформації поліцейського й інших

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

суттєвих даних, які не завжди доречно виносити на публічний розголос. Відтак можемо говорити про неоднозначне ставлення до такої новели законодавця щодо публічності означеної процедури, проте забезпечити її прозорість та об'єктивність, зрозуміла річ, необхідно.

УДК 352 (477): 322

ДО ПИТАННЯ КОРУПЦІЇ ТА НЕОБХІДНОСТІ ЇЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ЯК ПОКАЗНИКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Євсюков О. П.,
*професор кафедри державної служби,
управління та навчання за міжнародними проектами
Інституту державного управління
у сфері цивільного захисту,
канд. психол. наук, доцент*

Своєрідність наявного стану речей в Україні полягає в тому, що наразі внутрішні загрози розцінюються як основні загрози для сталості її функціонування та розвитку. Говорячи про стратегію національної безпеки потрібно зауважити, що проблеми такого розвитку зумовлені значною мірою криміналізацією у сфері державного регулювання господарсько-фінансових відносин. Процеси криміналізації в означеній сфері варто розглядати як одну із головних стратегічних загроз національній безпеці України. При цьому можна виокремити такі форми її прояву, як корупція та рейдерство, що, за даними Transparency International¹, сьогодні на вітчизняних теренах відзначаються негативною динамікою поширення та значною латентністю.

Слід зазначити, що мішенями рейдерів стають як бюджетотворюючі підприємства, так і банківська система, і, безумовно, стратегічні для держави галузі та сфери економіки, а саме: металургійна, оборонна промисловість, наукові інститути, видобуток корисних копалин, нафтопереробні підприємства та ін. Негативний вплив рейдерство здійснює на забезпечення екологічної, економічної й інформаційної безпеки. Практично, будь-яке захоплення підприємства починається зі збору даних про нього як про ціль, що сприяє створенню відповідного тіньового ринку.

Поширення ринку рейдерських захватів і вимушених пог-

¹ Transparency International [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.transparency.org/>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

линань посягає на такі основи конституційного ладу України: 1) свобода економічної діяльності; 2) підтримка конкуренції; 3) визнання і захист усіх форм власності тощо.

Крім того, даний негативний соціальний феномен як сучасний виклик соціально-економічній безпеці порушує права людини на незалежне застосування власного потенціалу і здібностей, право на власність (майно), необхідне для здійснення підприємницької діяльності, а також підриває повагу до прав приватної власності та до цивілізованих методів ведення бізнесу.

Отже, рейдерство повною мірою можна розглядати як комплексне явище, яке в сучасних умовах набуло системного характеру і є викликом для безпеки особистості, суспільства і держави в різних сферах життєдіяльності.

Слушним видається твердження, що рейдерство – одна з ключових загроз національній безпеці України в цілому й одна з найбільш актуальних соціально-економічних проблем. У Стратегії національної безпеки України, затвердженій Указом Президента України від 26 травня 2015 р. № 287/2015¹, визначені ті чинники, виклики і конкретні заходи, які спрямовані на забезпечення державної і громадської безпеки на довгострокову перспективу. У систематизованому вигляді серед них варто виокремити такі:

- підвищення ефективності роботи правоохоронних органів і спецслужб;
- формування єдиної державної системи превенції злочинності та інших правопорушень, включаючи також моніторинг й оцінку ефективності правотворчої та правозастосовної практики;
- вироблення і застосування спеціальних заходів, націлених на зниження рівня корумпованості та криміналізації соціальних відносин.

При цьому п. 3.3 цієї Стратегії містить положення, згідно з яким корупція поставлена на третє місце серед потенційно небезпечних загроз соціально-економічній безпеці України. Власне йдеться про те, що *корупція є результатом і причиною неефективної системи державного управління* (курсив наш – Є.О.). Поширення корупції, її укорінення в усіх сферах державного управління паралельно існує із слабкою, дисфункціональною, *застарілою моделлю публічних інститутів*, депрофесіоналізацією та деградацією державної служби. Крім того, непоодинокими є випадки, коли має

¹ Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 26.05.2015 р. № 287/2015 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/287/2015>.

місце реалізація органами державної влади своїх функцій не в суспільних і державних інтересах, а в корпоративних й особистих (курсив наш – Є.О.). Це призводить до порушення прав, свобод і законних інтересів громадян та суб'єктів господарської діяльності.

Варто зауважити, що проблема оцінки результатів діяльності державного сектору, особливо правоохоронних органів і спеціальних служб, є досить складною. Останні зміни у вітчизняному законодавстві не вирішили поки що цієї проблеми (див. Закон України «Про національну безпеку»¹), оскільки містять, насамперед, декларативні положення, які стосуються інституціоналізації діяльності у сфері нацбезпеки. Разом із тим означена проблема може вирішуватися за рахунок науково виваженого та легітимного визначення показників соціально-економічної безпеки, зокрема стану попередження корупційних виявів, а також комплексного використання потенціалу аналітичної діяльності при їх характеристиці, що й становитиме предмет наших подальших наукових досліджень.

УДК 351

ОБМЕЖЕННЯ ДОСТУПУ ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ЗВ'ЯЗКУ З ОБВИНУВАЛЬНИМ ВИРОКОМ СУДУ ТА СУДИМІСТЮ

Завальний М. В.,

*доцент кафедри адміністративного права і процесу
Харківського національного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Законодавство України щодо проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування базується на обмеженні доступу до такої служби осіб, що вчинили кримінальний злочин. Водночас доцільно звернути увагу на те, що законом передбачено саме обмеження, а не повну заборону. Застосування цих норм часто наштовхується на заперечення і власне розуміння таких обмежень службовцями. Така ситуація призводить до великої кількості судових позовів, рішення за якими нерідко суперечать одне одному.

Пункт 3 ч. 2 ст. 19 Закону України «Про державну службу» встановлює, що громадянин не може вступити на державну службу у разі наявності у нього судимості за вчинення умисного злочи-

¹ Про національну безпеку : закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ну, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку¹. Таке обмеження обґрунтовується підвищеним соціальним значенням цього виду професійної діяльності. Слід зауважити, що перебувати на державній службі має право особа, яка має зняту або погашену судимість.

Окрім обмежень щодо вступу на державну службу цим же Законом набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, визначено як підстава припинення державної служби (п. 4 ч. 1 ст. 84)².

Зазначені вище обмеження призводять до великої кількості проблем в роботі служб кадрового забезпечення. Зокрема, це стосується ситуацій, за яких особа, яка раніше була засуджена за вчинення злочину, намагається вступити на державну службу, або ситуацій, коли відносно державного службовця вноситься обвинувальний вирок суду.

Як вже зазначалося, факт притягнення до кримінальної відповідальності за певних обставин не є перепорою для вступу на державну службу. Разом з тим керівники державних органів часто не бажають бачити таких осіб у своїх підрозділах. За такої ситуації громадянин постає перед вибором: повідомити про факт притягнення до кримінальної відповідальності (у разі відсутності судимості) або приховати цей факт. Повідомлення про факт притягнення до кримінальної відповідальності найчастіше призводить до відмови в прийнятті на державну службу (відмова, як правило, обґрунтовується іншими причинами або більш прискіпливою увагою конкурсної комісії).

Слід зазначити, що, окрім зняття та погашення судимості, особа може взагалі не визнаватись такою, що має судимість. Зокрема, згідно з частинами 3 і 4 ст. 88 Кримінального кодексу України³ визнаються такими, що не мають судимості, особи, які: 1) звільнені судом від кримінальної відповідальності з нереабілітуючих підстав, а саме: у зв'язку з примиренням винного з потерпілим (ст. 46); у зв'язку з передачею на поруки (ст. 47); у зв'язку зі зміною обстановки (ст. 48); у зв'язку із закінченням строків давності притягнення до кримінальної відповідальності (ст. 49). До цієї категорії та-

¹ Про державну службу : закон України № 889-VIII від 10.12.2015 // *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 4. ст.43.

² Там само.

³ Кримінальний кодекс України : закон України № 2341-III від 05.04.2001 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26. Ст.131.

кож належать особи, звільнені судом від кримінальної відповідальності на підставі закону про амністію (ч. 2 ст. 86); 2) звільнені від покарання, яким покарання судом признається, але у вирокі постановляється про його остаточне і безумовне невиконання. Підставами для цього є, зокрема, закінчення строків давності виконання обвинувального вироку (ст. 80) і амністія (ст. 86).

Подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, відповідно до п. 10 ч. 2 ст. 65 та ч. 5 ст. 66 Закону України «Про державну службу», визнається дисциплінарним проступком і може бути підставою звільнення. Однак звільнення державного службовця лише за неповідомлення про факт притягнення до кримінальної відповідальності за відсутності судимості є протиправним. Адже лише наявність судимості, яка не знята чи не погашена у встановленому законом порядку, є обставиною, що перешкоджає реалізації права на державну службу.

Інша ситуація має місце у випадку винесення вироку особі, яка вже перебуває на державній службі. Оскільки відповідно до ч. 1 ст. 88 Кримінального кодексу особа визнається такою, що має судимість, з дня набрання законної сили обвинувальним вироком, відповідно до п. 4 ч. 1 та ч. 2 ст. 84 Закону України «Про державну службу» така особа підлягає звільненню у триденний термін.

Певні спори викликає трактування змісту п. 4 ч. 1 ст. 84 Закону України «Про державну службу», в якому використання сполучників «та/або» є неоднозначним. Насамперед, це стосується питання про те, чи є обов'язковою умова встановлення судом заборони займатися певною діяльністю, чи достатнім є факт притягнення особи до відповідальності. З цього приводу автори Науково-практичного коментаря до Закону України «Про державну службу» в коментарі до п. 4 ч. 1 ст. 84 зазначають, що дана підстава припинення державної служби застосовується за сукупності таких умов: 1) наявність обвинувального вироку суду щодо державного службовця 2) за вчинення умисного злочину та/або встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, 3) що набрав законної сили. При цьому сам факт вчинення будь-якого умисного злочину є достатнім для визнання особи такою, що не заслуговує перебувати на державній службі. Оскільки це означає, що особа усвідомлено порушує закон, тоді як державний службовець покликаний дотримуватися закону та захищати його¹. Аналогічну позицію підтримав Вінни-

¹ Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К. О. Ващенко, І. Б. Коліушко, В. П. Тимошук, В. А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О. М. 2017. С. 649–650.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

цький апеляційний адміністративний суд у справі № 822/3013/17: «Аналіз положень п. 4 ч. 1 ст. 84 Закону № 889 свідчить про те, що підставами для припинення державної служби у зв'язку із втратою права на державну службу або його обмеженням є як набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину, так і встановлення заборони займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, або обидві умови одночасно. Таким чином, набрання законної сили обвинувальним вироком суду щодо державного службовця за вчинення умисного злочину є самостійною підставою для припинення державної служби»¹.

В цілому погоджуючись з такою позицією хотілося б зазначити, що у деяких випадках, що передбачені частинами 3 і 4 ст. 88 Кримінального кодексу України, як це було розглянуто вище, такі особи матимуть право на прийняття на державну службу на загальних підставах. Ця прогалина в законодавстві має бути усунена шляхом внесення змін або до статті 19, або 85 Закону України «Про державну службу».

УДК 349.2

ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ПРИРОДИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ

***Клименко А.Л.,**
викладач кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID: 0000-0001-9587-5827*

Реформи, що відбуваються в нашій країні, торкаються різних сторін державного життя, в тому числі і такої специфічної галузі, як державна служба. Вперше в юридичній літературі питання про правову природу правовідносин державної служби було порушено в роботах учених-правників – представника науки трудового права О. Є. Пашерстника та фахівця в галузі адміністративного права С. С. Студенікіна. Значний вплив на визначення правової природи правовідносин державної служби здійснюють норми ад-

¹ Постанова Вінницького апеляційного адміністративного суду від 16 травня 2018 року у справі № 822/3013/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74203569>.

міністративного права, оскільки державні службовці є суб'єктами управлінських правовідносин, а державна служба розглядається як один із інститутів цієї галузі права та є об'єктом адміністративної реформи. Проте громадяни України, вступаючи на державну службу, реалізують своє право на працю, набувають правового статусу працівника відповідного органу державної служби, який визначається нормами трудового законодавства, а правова природа правовідносин, що виникли, є трудовою.

Правовий статус державних службовців має комплексний характер, поєднуючи і адміністративно-правовий, і трудовий статуси, проте останній багато в чому регламентується виходячи з характеру їх службової діяльності. На наш погляд, це типовий приклад взаємодії норм різних галузей права у сфері державної служби. Однак така ситуація не виводить державного службовця за межі дії норм трудового права. Водночас вищевказане підтверджує, що правовідносини державної служби можуть бути об'єктом дослідження і з позиції науки адміністративного права.

Дійсно, державний службовець стає учасником управлінських правовідносин у зв'язку з укладенням трудового договору, саме на основі трудового договору виникають трудові правовідносини. Цілком очевидно, що без трудових правовідносин не можуть виникнути управлінські правовідносини. У зв'язку з цим необхідно вказати, що однією із найгостріших проблем щодо правової природи правовідносин державної служби є розмежування управлінських правовідносин, які становлять предмет трудового та адміністративного права. З цього приводу в науковій літературі точиться безліч спорів.

Міжнародна організація праці у 1978 році на 64-й сесії Адміністративної ради Міжнародного бюро праці у Женеві прийняла Конвенцію № 151 «Про трудові відносини на державній службі». Дана Конвенція є базовою в галузі трудових правовідносин на державній службі. Норми Конвенції базуються на положеннях: Конвенції 1948 року № 87 «Про свободу асоціації та захисту права на організацію»; Конвенції 1949 року № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів»; Конвенції № 135 та Рекомендації 1971 року «Про представників працівників». Норми вищезазначених конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці становлять цілісну систему правового регулювання трудових відносин державної служби і слугують юридичною основою для реформування правовідносин на національному рівні. Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. встановлено, що дія норм законодавства про працю поширюється на

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

державних службовців у частині відносин, що не врегульовані цим Законом (ч. 3 ст. 5). Це положення ще більше загострює дискусію, яка точиться тривалий час з приводу того, якою галуззю права впорядковуються службово-трудові відносини, що виникають між державними службовцями та державними органами, установами й організаціями. Нормами Закону України «Про державну службу» від 16. 12. 1993 р. встановлювалося, що трудові відносини державних службовців регулюються КЗпП України, з урахуванням передбачених у цьому Законі особливостей. Іншими словами, положення Закону 1993 р. забезпечували диференціацію правового регулювання трудових відносин державних службовців порівняно з іншими категоріями найманих працівників, тоді як встановлений у Законі України «Про державну службу» 2015 р. підхід відокремлює його положення від законодавства про працю без урахування того, що відповідні положення вказаного Закону за своєю галузевою належністю є частиною законодавства про працю. Адже між державним службовцем і державним органом, в якому він проходить державну службу, виникають трудові відносини, в яких держслужбовець є працівником, з яким укладається трудовий договір, а державний орган – роботодавцем. Крім того, запровадження вказаного підходу суттєво знижує рівень захисту трудових прав державних службовців. Хибність відокремлення положень цього Закону, що регулюють працю державних службовців, від законодавства про працю виявляється ще й у тому, що жоден аспект праці держслужбовців у ньому не врегульовано так повно, як у законодавстві про працю. Приміром, у разі припинення державної служби у зв'язку зі скороченням чисельності або штату чи реорганізації органу державної влади положень, які визначають обов'язок персонального попередження про таке звільнення й обов'язок урахування переважного права на залишення на роботі, в Законі бракує. У такому випадку будуть застосовуватися норми КЗпП України.

Відносини у сфері праці державних службовців входять до сфери дії трудового права. Державний службовець виконує трудову функцію особисто й повинен підкорятися службовій дисципліні, спеціальним правилам, установленим як на рівні локальному, так і державному. При використанні праці держслужбовців виникають трудові відносини, але з урахуванням специфіки їх роботи, обов'язків, що покладаються на них, насамперед стосовно службових функцій державних службовців та їх відповідальності. Реалізуючи свої повноваження, державний службовець так чи інакше зачіпає як публічні, так і приватні інтереси.

УДК 349.22

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Коваленко К.В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права*

*Харківського національного університету
внутрішніх справ,*

канд. юрид. наук, доцент

ORCID: 0000-0002-2105-9664

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом.¹ 07 жовтня 2018 року набрав чинності Закон України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», яким затверджено Дисциплінарний статут Національної поліції України. З цього моменту ним визначаються сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження.²

Безсумнівно, прийняття нового Дисциплінарного статуту Національної поліції України є великим кроком до подолання неврегульованості даного питання на законодавчому рівні, що призводило до неправильного застосування норм права у сфері дисциплінарної відповідальності та, як наслідок, порушення законності та прав поліцейських. Водночас треба зазначити, що Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» містить ряд недоліків, які потребують обговорення та внесення відповідних змін до нового Статуту.

Приводом для порушення дисциплінарної справи є ті джерела, з яких компетентні органи і їхні посадові особи одержують відомості про правопорушення. Самі по собі повідомлення відпо-

¹ Про Національну поліцію: закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // База даних «Законодавство України»/Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст.379.

² Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : закон України від 15.03.2018 № 2337-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2018. № 54 – Ст. 1882.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відних суб'єктів ще не є підставою для порушення дисциплінарного провадження, а служать лише приводом для обговорення питання про можливість або неможливість порушення провадження. Підставами є виключно фактичні дані, що свідчать про реальну наявність у діях поліцейського дисциплінарного проступку. Вони можуть як міститися (у такому разі проводиться перевірка їх вірогідності, тобто відповідності ознак проступку, викладених в ініціативному матеріалі, отриманому при самостійному дослідженні), так і не міститися у повному обсязі в зазначених поданнях.¹ Наявність приводу породжує обов'язок суб'єктів, наділених владними повноваженнями, розглянути питання про порушення провадження.

Чинне законодавство не закріплює поняття приводу. Проте сформована практика дозволяє згрупувати найпоширеніші з них у такий спосіб: 1) безпосереднє виявлення проступку в процесі здійснення контролю за підлеглими; 2) повідомлення, доповідні, рапорти особового складу про здійснення ними або іншими співробітниками порушень службової дисципліни; 3) повідомлення державних та громадських організацій; 4) повідомлення громадян (заяви, листи, скарги й т.п.); 5) інші джерела (матеріали перевірок, акти ревізій, повідомлення засобів масової інформації).² Так, стаття 14 Дисциплінарного статуту Національної поліції України передбачає, що підставою для призначення службового розслідування є заяви, скарги та повідомлення громадян, посадових осіб, інших поліцейських, засобів масової інформації, рапорти про вчинення порушення, що має ознаки дисциплінарного проступку, або безпосереднє виявлення ознак такого проступку посадовою особою поліції, за наявності достатніх даних, що вказують на ознаки дисциплінарного проступку.

Однак наявність приводу не тягне за собою автоматичного порушення дисциплінарної справи. У цьому зв'язку в Дисциплінарному статуті Національної поліції України повинен бути визначений вичерпний перелік обставин, які виключають можливість застосування дисциплінарних стягнень.

Законодавець зробив таку спробу у частині 2 статті 13 «Дисциплінарне стягнення та його види» Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», визначивши, що дисциплінарне стягнення має індивідуальний характер та не за-

¹ Пшонка А. В. Теоретичні та прикладні проблеми дисциплінарної відповідальності прокурорів: моног. / А. В. Пшонка. Х.: Право, 2007. С. 109.

² Никифоров О. В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дис. канд. юрид. наук: 12.00.02 / О. В. Никифоров. Омск, 1998. С.109.

стосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони.

Щоб з'ясувати змістове наповнення поняття «дисциплінарний проступок», є сенс звернутися до розгляду загально визнаного в трудовому праві складу (конструкції) дисциплінарного проступку, оскільки склад дисциплінарного проступку, як і будь-якого правопорушення, явище соціально-правове.¹ Склад являє собою систему обов'язкових об'єктивних і суб'єктивних ознак, які у своїй сукупності дозволяють кваліфікувати те або інше діяння як дисциплінарний проступок. Дисциплінарне правопорушення, як і будь-яке інше правопорушення, може бути охарактеризоване як сукупність наступних елементів його складу – суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт, об'єктивна сторона.

Таким чином, вина є не єдиним елементом складу дисциплінарного проступку, за відсутності якого виключається можливість застосування дисциплінарних стягнень.

Крім того, можливість застосування дисциплінарних стягнень виключається зі впливом певних строків. Так, відповідно до статей 21 та 22 Дисциплінарного статуту Національної поліції України, дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення шляхом видання дисциплінарного наказу. Дисциплінарне стягнення виконується негайно, але не пізніше місяця з дня його застосування, не враховуючи часу перебування поліцейського у відпустці, відрадженні або на лікарняному (у період тимчасової непрацездатності). Після закінчення зазначеного строку дисциплінарне стягнення не виконується.

Пропонуємо викласти частину 2 статті 13 у такій редакції:

«Обставинами, що виключають можливість застосування дисциплінарних стягнень до поліцейського, є:

- 1) відсутність події чи складу дисциплінарного проступку;
- 2) закінчення шестимісячного строку від дня вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи строку проведення службового розслідування, кримінального провадження чи провадження у справі про адміністративне правопорушення;
- 3) закінчення місячного строку від дня виявлення дисциплінарного проступку;
- 4) вчинення поліцейським дій у стані крайньої необхідності або необхідної оборони.
- 5) виконання законного наказу».

¹ Абрамова А. А. Дисципліна труда в СССР: правовые вопросы / А. А. Абрамова. М.: Юрид. лит., 1969. С. 50.

УДК 355/359.07

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ ПРАВОПОРЯДКУ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Котляренко О.П.,
*начальник науково-дослідного відділу
проблем військового законодавства
Центру воєнно-стратегічних досліджень
Національного університету оборони України
імені Івана Черняхівського,
канд. юрид. наук*

Сьогодні важливою умовою успішності євроінтеграційних і євроатлантичних спрямувань України стають розроблення та запровадження комплексного реформування сектору безпеки і оборони. Невід'ємною складовою модернізації вказаних органів є розбудова ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу сил безпеки і оборони зі збереженням спеціалізації та індивідуалізації системи підготовки кадрів.

Оборона держави, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності є головним завданням Збройних Сил України (далі – Збройні Сили), які забезпечують відсіч та стримування збройної агресії. Для виконання важливих і складних завдань Збройні Сили мають бути укомплектовані висококваліфікованими і беззаперечно відданими своїй справі офіцерськими кадрами, постійно готовими до виконання бойових завдань. Водночас обов'язковою умовою ефективного і якісного їх виконання є забезпечення належного рівня правопорядку і військової дисципліни у Збройних Силах, що покладається на спеціальні органи правопорядку (військову поліцію).

Слід відзначити, що питому вагу в структурі поліцейських сил зарубіжних держав має відомча поліція. Такі особливі формування створюються в тих галузях державного управління, які відрізняються значною специфікою, і поліцейське обслуговування яких вимагає особливої підготовки та наявності у персоналу спеціальних знань. До відомчої належить й військова поліція, яка є одним із основних інструментів боротьби із злочинністю серед військовослужбовців у багатьох іноземних арміях. Професійна підготовка військових поліцейських у всіх державах здійснюється з урахуванням специфіки майбутньої служби і включає: вивчення норм матеріального і процесуального права, набуття військово-спеціальних знань, оволодіння методами, формами і способами

діяльності правоохоронних органів, а також практичну підготовку, спрямовану на формування навиків поліцейської роботи.

Враховуючи зарубіжний досвід функціонування військової поліції у провідних країнах світу, в Україні у 2002 році була створена Військова служба правопорядку у Збройних Силах України (далі – Військова служба правопорядку).

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про Військову службу правопорядку у Збройних Силах України» Військова служба правопорядку – спеціальне правоохоронне формування у складі Збройних Сил, призначене для забезпечення правопорядку і військової дисципліни у Збройних Силах. Зазначені завдання охоплюються поняттям правоохоронної діяльності. Наведене підтверджує, що Військова служба правопорядку є спеціально створеним правоохоронним органом із відомчою компетенцією, для якого правоохоронна діяльність є як способом існування, так і формою вираження його соціального призначення.

Варто зазначити, що протягом 2002 – 2017 років підготовка особового складу Військової служби правопорядку здійснювалась в загальній системі підготовки Збройних Сил як військовослужбовців загальновійськових підрозділів, із проведенням окремих видів курсової підготовки для фахівців за напрямками діяльності та спеціальної підготовки безпосередньо в підрозділах за місцем проходження служби.

На території України за час збройного конфлікту значно збільшилась кількість правопорушень, скоєних військовослужбовцями Збройних Сил, що спричинило потребу у підвищенні рівня фахової підготовки особового складу Військової служби правопорядку та створенні системи підготовки офіцерських кадрів для потреб цього правоохоронного формування. У зв'язку з цим та урахуванням браку фахівців, Військова служба правопорядку ініціювала здійснення цільової підготовки спеціалістів у відповідних вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України.

На підставі рішення начальника Генерального штабу – Головнокомандувача Збройних Сил України від 11 листопада 2015 року № 34115/С, Плану дій щодо впровадження оборонної реформи у 2016 – 2020 роках (Дорожня карта оборонної реформи) Міністерство оборони запровадило підготовку особового складу з тактичним рівнем військової освіти за новою військово-обліковою спеціальністю (далі – ВОС) юридичного профілю (код 850600) «Правоохоронна діяльність у Збройних Силах України». Зокрема, на базі Військового інституту Київського національного універси-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

тету імені Тараса Шевченка (далі – ВІКНУ) у 2016 році вперше проведено набір курсантів у кількості 20 осіб для потреб Військової служби правопорядку (майбутньої військової поліції) за спеціальністю «Право» (код 081), спеціалізація «Правоохоронна діяльність у Збройних Силах України». За цією ж спеціалізацією здійснено прийом на навчання у 2017 та 2018 роках по 20 осіб, а також запланований набір 40 курсантів у 2019 році.

Навчання у ВІКНУ гармонійно поєднує фундаментальну юридичну освіту й спеціальну підготовку майбутніх офіцерів Військової служби правопорядку. Нині на кафедрі правового забезпечення ВІКНУ викладаються професійно орієнтовані навчальні дисципліни та спецкурси, серед таких – двотижневий курс «Застосування сили» на базі Навчального центру Військової служби правопорядку.

У 2017 році розпочав роботу 25-й Навчальний центр Військової служби правопорядку (м. Львів), у якому під керівництвом іноземних інструкторів військових поліцій дев'яти країн-членів НАТО здійснюється підготовка осіб рядового та сержантського складу як майбутніх військових поліцейських. Зокрема, запроваджено спецкурси за програмою «Застосування сили», «Охорона VIP осіб», «Утримання та супроводження», «Поліційні операції» тощо.

Наказом Міністерства оборони України від 22 вересня 2017 року № 492 внесено зміни до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу та введено виключно для Військової служби правопорядку нову ВОС командного профілю (код 390600) «Правоохоронна діяльність у Збройних Силах України». У зв'язку з цим у 2019 році заплановано на базі ВІКНУ провести курсову перепідготовку всього офіцерського складу органів управління Військової служби правопорядку за єдиним стандартом для ВОС–390600.

На підставі рішення Міністра оборони України у 2018 році запроваджено підготовку офіцерів оперативно-тактичного рівня військової освіти за вказаною ВОС. Зокрема, на базі Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського у 2018 році вперше проведено набір слухачів у кількості 25 осіб для потреб Військової служби правопорядку за спеціальністю «Забезпечення військ (сил)» (код 254), спеціалізація «Організація правоохоронної діяльності у Збройних Силах України». За цією ж спеціалізацією запланований прийом на навчання й у 2019 році.

Таким чином, наразі створено повну освітянську вертикаль для всіх категорій військовослужбовців Військової служби правопорядку (військової поліції) – від солдата до офіцера оперативно-

тактичного рівня. Усе це є вагомим фактором високої професійної підготовки військових правоохоронців.

Позитивно оцінюючи вказану динаміку удосконалення системи підготовки фахівців для Військової служби правопорядку, переконані, що правозастосовний процес у військово-правоохоронній сфері є надто філігранним і потребує належного науково-правового супроводу. Тому маємо наголосити на важливості співіснування і взаємного збагачення освітньої і наукової діяльності та необхідності дотримання принципу органічної єдності науки, освіти і практики, що, зокрема, передбачено у Концепції реформування наукової та науково-технічної діяльності в системі правоохоронних органів, яка затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2002 року № 649-р.

З метою інтеграції науки в існуючу систему підготовки фахівців, враховуючи динаміку оновлення законодавства у правоохоронній сфері, та з огляду на необхідність розроблення правових і організаційних методів удосконалення діяльності військових органів правопорядку вбачається за доцільне у згаданих військових навчальних закладах створити науково-дослідні підрозділи проблем правового забезпечення правоохоронної діяльності у Збройних Силах України, які будуть здійснювати науковий супровід та інформаційно-аналітичне забезпечення правоохоронної діяльності, а також поширювати позитивний досвід шляхом складання методичних матеріалів та брати участь у проведенні навчальних занять.

УДК 351.9

ДІЯЛЬНІСТЬ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

*Крижна В. В.,
старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем кримінальної поліції
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Розвиток України на шляху до побудови розвиненої правової держави, утвердження верховенства права, всебічне та повне забезпечення державою прав і свобод людини та громадянина неможливі без ефективного, організованого та професійного функціонування інституту державної служби, яким, практично, забезпечується виконання функцій держави в громадському суспільстві.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Державна служба в Україні визнається одним з важливих інститутів у справі формування і розвитку державності, від якого залежить функціонування всієї суспільно-політичної системи, виконання різноманітних завдань і функцій сучасної держави. Державна служба є основою сучасного державного будівництва, котра здійснює свій вплив на всі найважливіші конституційно-правові формування та спрямована на реалізацію державної волі, є учасником прямого каналу зв'язку «держава-суспільство». Враховуючи сучасні інтеграційні процеси України до Європейського Союзу перед її інститутами постають непрості завдання щодо реформування та покращення відповідно до стандартів ЄС. Не останню роль у цьому процесі побудови системи якісного врядування відіграє державна служба¹.

Загальновизнаного поняття явища «державна служба» в науковій літературі не існує, а у багатьох державах використовується схожий термін «public service», який можна інтерпретувати і як «державна», і як «публічна» служба. Однак визначення поняття «державна служба» закріплене в чинному Законі України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ, у ст. 1 якого зазначено, що державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

На первинному рівні така взаємодія, фактично, відображена у зв'язці «державний службовець – громадянин». Європейський Союз (далі – ЄС) розглядає розвиток відносин між державними службовцями та громадянами як міцну основу для поліпшення процесів вироблення державної політики та якісного врядування. Залучення громадян до процесів вироблення державних рішень дає змогу органам влади знайти нові шляхи вирішення проблем, джерела ідей про напрями політики та отримати нову інформацію і ресурси для прийняття рішень з орієнтуванням на задоволення потреб саме громадян як основних споживачів таких рішень. Вказана взаємодія підтвердить можливість громадян особисто впливати на процеси прийняття рішень державними органами, таким

¹ Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні : наук. практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. М. Ключев та ін. Х. : Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2006. 309 с.

чином, забезпечити належний рівень управління, якість демократії та можливості громадянського суспільства.

У країнах із розвиненими демократичними системами зміцнення зв'язків державної служби із громадянами дає змогу¹:

- підвищувати якість демократії, надаючи можливості органам влади використати додаткові джерела інформації, перспективи та потенційні рішення для того, щоб вирішувати нагальні потреби державної політики за умов підвищення складності умов, взаємної пов'язаності напрямів державної політики і в умовах обмеженого часу;

- забезпечувати потреби інформаційного суспільства, підготуватися до прискореного та ширшого спілкування із громадянами та забезпечення свідомого управління;

- інтегрувати інформацію та пропозиції, які надходять від громадян, до процесу вироблення державних рішень для виправдання очікувань громадян на те, що їх голос буде почуто, а їх думки – взято до уваги;

- реагувати на потреби щодо вищого ступеня прозорості та відповідальності органів влади – одночасно із посиленням уваги з боку суспільства та засобів масової інформації до діяльності органів влади, підвищуються та систематизуються стандарти суспільного життя;

- посилювати довіру до органів влади з боку суспільства, відвернути поступову «ерозію» довіри до головних державних інституцій.

Сьогодні, після подій соціально-політичного характеру, які відбулись в Україні, рух до Європейської інтеграції є завданням та викликом не тільки для держави та її механізму, а й для суспільства. Уявляється очевидним, що в даному контексті постановка стратегічно правильних завдань як для України в цілому, так і для ефективного функціонування державної служби є відданість принципам, задекларованим сторонами при підписанні Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом².

Відтак стаття 3 вищезгаданої Угоди передбачає: Сторони визнають, що принципи вільної ринкової економіки становлять основу для їхніх відносин. Верховенство права, належне врядуван-

¹ Європейський досвід державного управління : курс лекцій / уклад.: О. Ю. Оржель, О. М. Палій, І. В. Кравчук та ін. К.: Вид-во НАДУ, 2007. 76 с.

² Угода про асоціацію між Україною та ЄС, укладена 27 червня і ратифікована 16 вересня 2014 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish/article?art_id=246581344.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ня, боротьба з корупцією, боротьба з різними формами транснаціональної організованої злочинності й тероризмом, сприяння сталому розвитку і ефективній багатосторонності є головними принципами для посилення відносин між Сторонами.

Серед основоположних принципів взаємодії України та ЄС виділяють, зокрема, й належне врядування, що так чи інакше стосується ефективного функціонування державного управління, а з ним і державної служби. Важливим аспектом політичного діалогу між сторонами, згідно з п. е) ч. 2 ст. 4 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, є досягнення цілей такого діалогу, зокрема й у питаннях доброго врядування.

Реформування та якісне державне управління, а разом із ним й державна служба, так чи інакше знаходяться в площині політичного простору конкретної країни, особливо в умовах демократичних змін в країнах, що розвиваються. Відтак зусилля щодо ефективного впровадження сучасних тенденцій реформування державної служби залежать від політичної волі присутньої політичної еліти та її здатності до реагування на зміни суспільних настроїв з метою забезпечення стабільного та поступового розвитку.

УДК 35.07:351.86:355.45

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА ЯК ПРІОРИТЕТ ПРАВООХОРОННОЇ ТА ІНШОЇ ІНСТИТУЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Крук С. І.,

*докторант Національного університету
цивільного захисту України, канд. пед. наук*

Функція забезпечення національної безпеки найбільшою мірою характеризує діяльнісно-інституційний бік держави. Невиконання або неякісне виконання цієї функції зумовлює дестабілізацію у соціально-економічному розвитку країни.

Як відомо, правоохоронна діяльність включає наступне: охорону життя і здоров'я кожного індивідуума, захист честі і гідності особистості, забезпечення свободи та рівності громадян, недоторканості їх приватного життя. Також підлягають захисту й охороні право на приватну власність, на сприятливе навколишнє середовище, на соціальне забезпечення і багато інших природних прав, що визначають статус особистості в цивілізованому суспільстві. Важливим завданням правоохоронної діяльності є охорона прав і законних інтересів державних та недержавних установ і підприємств, політичних партій, громадських організацій та релігійних об'єднань.

Завдання правоохоронної діяльності, як і її зміст, можуть інтерпретуватися по-різному, що зовсім не вказує на їх невизначеність або формальне існування. Власне кажучи, це пояснюється динамікою правоохоронної діяльності та її залежністю від внутрішніх і зовнішніх факторів. Основними орієнтирами при розкритті завдань правоохоронної діяльності слід уважати положення чинної Конституції України та законів, що регламентують цю діяльність і визначають об'єкти її захисту¹. Найбільш важливими, з точки зору реалізації охоронної функції держави у сфері нацбезпеки, є конституційні положення, що «носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є її багатонаціональний народ ... захоплення влади або присвоєння владних повноважень переслідується законом»².

Досить слушним є зауваження А. Помази-Пономаренко, що сформульовані основні завдання правоохоронної діяльності в Законі України «Про національну безпеку України» від 21.06.2018 р. є лаконічними в частині закріплення в якості, по-перше, об'єкта захисту (особистість – її права і свободи; суспільство – його матеріальні і духовні цінності; державу – її конституційний лад, суверенітет і територіальну цілісність), а по-друге, суб'єктів національної безпеки, зокрема її сил³.

Дії всіх учасників правоохоронної діяльності базуються на принципах, які в загальному вигляді можна сформулювати як основні правові ідеї, закріплені чинним законодавством, і визначають соціальну організацію та структуру правоохоронної діяльності. Будучи сформованими суспільством, ці правові приписи стають обов'язковими як для законодавця, так і для всіх правоохоронних органів, їх посадових осіб і громадян. Принципи, на основі яких правоохоронні органи здійснюють свою діяльність щодо забезпечення національної безпеки, представляють складну систему. Виходячи з характеру положень, що містяться в кожному з принципів, їх можна розділити на універсальні і спеціальні (властиві тільки правоохоронній діяльності).

На наше переконання, ці принципи потребують уточнення шляхом закріплення у відповідному законодавчому акті «Про на-

¹ Законодавство // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>.

² Там само.

³ Законодавство // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>; Помаза-Пономаренко А. Л. Національна безпека [ін:] Законодавство України : монографія / А. Л. Помаза-Пономаренко. Х. : НУЦЗУ, 2018. С. 53.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ціональну безпеку України»¹. Вважаємо, що універсальні принципи визначають об'єктивні закономірності організації і діяльності всіх державних органів, у тому числі органів, що здійснюють правоохоронну діяльність. Це найбільш загальні керівні положення. Вони характеризуються високим ступенем інституціоналізації внаслідок їх конституційного закріплення і мають характер загальнодержавних. До універсальних принципів правоохоронної діяльності можуть бути віднесені: законність; демократичність (народовладдя); гуманізм; гласність; інтернаціоналізм; повага прав і свобод особистості; незалежність органів охорони права при здійсненні своїх функцій; підконтрольність і підзвітність главі держави і вищим органам державної влади; координація діяльності правоохоронних органів, а також їх взаємодія з іншими державними органами, установами та недержавними організаціями; неприпустимість обмеження їх діяльності рішеннями політичних партій, громадських організацій та релігійних об'єднань.

Спеціальні принципи правоохоронної діяльності відображають особливі, специфічні засади організації і діяльності окремих правоохоронних органів, що дозволяють індивідуалізувати їх і виділити із загальної системи державних інституцій. До числа спеціальних принципів, що закріплюють особливості діяльності СБУ, Державної служби охорони, Служби зовнішньої розвідки та ін., зокрема належать: принцип конспірації, принцип поєднання гласних і негласних форм діяльності, принцип єдиноначальності, принцип єдності і централізації тощо.

Отже, оновлене вітчизняне праворозуміння національної безпеки має включати в себе і нове бачення правоохоронної діяльності держави, конституційно закріпленої в її інституційній системі – правотворчій, правозастосовній і правозахисній. Крім того, таке праворозуміння повинно забезпечити перетворення інституту прав людини на принципово новий рівень правової культури, тобто на національну ідею, здатну об'єднати все суспільство для досягнення основної мети – забезпечення соціальної і національної злагоди та захисту інтересів громадян. При цьому важливо, щоб інститут прав і свобод людини легітимізувався суспільством у взаємодії з інститутом цивільного захисту, що наразі активно розвивається в Україні.

¹ Законодавство // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>.

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ВИКЛИК ПРАВУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Панасюк О. Т.,
доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук, доцент*

Державна служба як участь у публічній діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави передбачає певну організацію соціального забезпечення осіб, які провадять таку діяльність.

Організація соціального забезпечення цих осіб заснована на певному правовому регулюванні, яке досягається поєднанням норм різної галузевої належності.

Поєднання різногалузевого правового регулювання акцентує певну роль права соціального забезпечення у досягненні сукупної результативності правового регулювання щодо соціального забезпечення державних службовців. Ця обставина загострює притаманні праву соціального забезпечення методологічні недоліки.

Організація соціального забезпечення осіб, зайнятих державною службою, та відповідна такій організації система правового регулювання соціального забезпечення має особливості щодо мети, суб'єктів, форм соціального забезпечення та інших елементів.

За сукупною дією цих критеріїв соціальне забезпечення може бути «ризиковим» або «всезагальним».

Організація соціального забезпечення ризиковому або вибіркового типу організації реалізує мету зменшення впливу негативних соціальних ризиків (таких як непрацездатність, втрата зайнятості (за хворобою та ін.)¹, відповідно, розповсюджуючись тільки на певні випадки та обмежене коло осіб.

¹ Прикладом виразу такого методологічного підходу є визначення пенсії, яке пропонує М. М. Шумило, вказуючи, що пенсія – це один із правових інструментів реалізації державою своєї соціальної функції через органи спеціальної компетенції, що відображається у щомісячному матеріальному (грошовому) забезпеченні, у порядку та випадках, визначених чинним законодавством, для саморозвитку та реалізації своїх прав особами, які повністю або частково втратили працездатність. *Див.* : Шумило М. М. Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців. Авто-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Інший тип організації соціального забезпечення та відповідний до нього вид права соціального забезпечення може вважатись загальним (усезагальним) або універсальним. Він має спрямування на забезпечення певних соціальних благ (стандартів), таких як доступ до освіти, охорони здоров'я, отримання вільного часу, піднесення рівня благополуччя¹, для усіх громадян

Організація соціального забезпечення осіб, зайнятих на державній службі, заснована на певній унікальній методології та виявляє певні суперечності із підходами, які передбачає право соціального забезпечення. Прикладом, вияву таких методологічних суперечностей є постановка питання про відповідність пенсійного забезпечення певних категорій державних службовців загальним стандартам пенсійного забезпечення.

Разом з тим, у порівняльному аспекті це істотно загострює питання про сучасний статус, міжгалузеві зв'язки та врешті решт історичну долю права соціального забезпечення, пов'язаний з його теоретичним підґрунтям. Це питання вже стало предметом критичної дискусії².

реферат дис. ... к.ю.н. спеціальність 12.00.05 – трудове право, право соціального забезпечення. Одеса: ОНЮА, 2009. С. 15

¹ Розвиток правового регулювання державних службовців за багатьма критеріями на всіх історичних етапах будувалась за такою методологією. Це подекуди виходило за межі «загального» підходу до організації соціального забезпечення та давало підстави до критичних наукових міркувань, які покладались в основу пропозицій щодо «скасування» конструкції персональних пенсій або проведення певних видів до «справедливо-го» розміру.

² Панасюк О. Т. Єдність та дифереціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення // *Єдність і дифереціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III Всеукраїнської наук. практи. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС Укратни ; Хар. нац. ун – т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2014. 324 с.; Скоробагатько А. В. Реформування пенсійного законодавства в Україні : сучасні виклики // *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства*: матеріали IV Всеукраїнської наук. практи. конф. (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Хар. нац. ун – т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2015. 354 с.; Скоробагатько А. В. Щодо галузевої самостійності права соціального забезпечення // *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* матеріали V Всеукраїнської наук. практи. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Хар. нац. ун – т внутр. справ. Х. : ХНУВС, 2016. 426 с.; Панасюк О. Т. Про методологічні зв'язки права соціального забезпечення і трудового права // *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукраїнської науково – практичної конференції, присвяченої (25 – річчю кафедри тру-

Так, методологічна «експлуатація» інституту пенсійного забезпечення (або сукупності правових конструкцій) у якості базової структурної одиниці права соціального забезпечення свого часу призвела до виокремлення відповідних нормативних частин із трудового права. При цьому трудове право не втратило свого соціально – забезпечувального потенціалу, але створило стійку уяву про автономність існування, відірваність пенсійних відносин від трудових відносин.

Докази факту «позасистемного» поєднання конструкцій та інститутів у право соціального забезпечення цим не обмежуються. Так, жодного критерію здатного пояснювати поєднання одних або залишення за межами предмета цієї галузі інших соціально – забезпечувальних нормативних утворень теорією права соціального забезпечення не наводиться¹.

Використання у якості критерія «соціальних ризиків» за причиною широкого неправового змісту цього поняття є неприйнятним. Використання такого критерію зводить організацію соціального забезпечення до ризикового тобто обмеженого типу та залишає без уваги глибинне методологічне питання про суть «соціального» як «джерела» забезпечення усіх громадян.

Крім того, подивившись на вказане питання через призму так званого *третього критерію* (за термінологією В. С. Андрєєва) галузевого обґрунтування, слід зробити висновок про очевидність того факту, що право соціального забезпечення практично втратило системність нормативне утворення не склалось, а питання про його методологічний статус вже постало.

Наявність проблеми третього критерію для права соціального забезпечення знаходить підтвердження. В порядку дискусії про статус права соціального забезпечення, в процесі критики сумніву щодо автономності (самостійності) галузі права со-

дового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун – т внутр. справ, 2017. 462 с.

¹ Прикладом довільного підходу до системоутворюючих критеріїв може слугувати позиція висловлена М. Г. Александровим з приводу співвідношення правовідносин по матеріальному співвідношенню та трудових правовідносин. Позиція М. Г. Александрова заснована на припущеннях. Перше припущення полягає у *незалежності* існування пенсійного правовідношення від трудових правовідносин. Друге припущення стосується того, що критерієм галузевого розмежування соціально – забезпечувальних інститутів є юридичний факт, із якого виникає конкретне право на матеріальне забезпечення (Див. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. М. : Проспект, 2009. С. 332 – 333).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ціального забезпечення, у т. ч. за браком відповідної методології необхідної для кодифікаційної діяльності висловлена, слід припустити не випадково, думка про детермінованість вказаної діяльності політичною волею¹.

Цю цілком справедливу думку, яка вказує на значення *третього галузевого критерія* слід уточнити тим, що від політичної волі залежить не тільки «доля» Кодексу чи Основ, але й права соціального забезпечення в цілому.

Для порівняння слід зауважити, що сумніву щодо існування та активної дії цього критерія по відношенню трудового права не має. Пояснюється даний факт зв'язком цього системного нормативного утворення з технологічним імперативом, який відіграє роль його ідеологічного обґрунтування та суттєво доповнює брак дії чинників політичної сфери суспільного життя суспільства.

Методологія правового регулювання соціального забезпечення державних службовців виявляє особливе правоутворююче значення політичного обґрунтування.

Результат, який досягається сукупною дією норм про соціальне забезпечення державних службовців, свідчить про можливість ефективного правового забезпечення за універсальним типом частково доповнений ризиковою моделлю.

Відповідь на питання про те, чи може подібний результат, тобто певний рівень соціального забезпечення, досягатись внаслідок дії норм права соціального забезпечення по відношенню до необмеженого кола осіб в методологічній площині слід поставити в прямию залежність від констатації активного стану третього критерію (за термінологією В. С. Андреев).

У такий спосіб держава може виявити себе як соціальна, перетворюючи право соціального забезпечення у окрему функцію. За таких умов сумнів щодо статусу права соціального забезпечення втрачає будь – які перспективи до розвитку. В протилежному випадку слід констатувати методологічне «банкрутство» права соціального забезпечення, з одночасним розвитком соціально – забезпечувальних конструкцій трудового права та **ІНШИХ** галузей права з поступовою інтеграцією² трудового права.

¹ Пенсійне забезпечення в Україні та Білорусі : історія становлення і перспективи : монографія / за ред. Михайла Шумила, Ірини Комоцької. Київ : Ніка- Центр, 2018. 516 с.

² Можливість такого процесу доводить висловлена свого часу І. С. Войтінським думка про соціальне страхування та соціальне забезпечення осіб, зайнятих несамостійною працею, як про спеціальну галузь трудового

УДК 349.22.

ДЕРЖАВНИЙ СЛУЖБОВЕЦЬ ЯК СУБ'ЄКТ ТРУДОВОГО ПРАВА

Пожарова О. В.,

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

Демократичні зміни в житті українського суспільства та держави, які спостерігаються в останній час, та орієнтація зовнішньої політики нашої держави на європейські цінності свідчить про створення об'єктивних передумов для розширення трудових прав найманих працівників і подальшого вдосконалення юридичних гарантій їх захисту та охорони.

Професійні службовці належать до певної групи населення – осіб найманої праці, зайнятих у сфері управління «виробництвом» управлінських рішень та їх реалізацією в порядку службових завдань. Професійну службу можна диференціювати за ознакою її організації та порядком проходження на державну та службу в недержавних структурах.

Правовою основою діяльності державних службовців в Україні є Закон України «Про державну службу»¹ від 10 грудня 2015 року, який набрав чинності з 1 травня 2016 року, в якому визначається правовий статус, походження, питання службової кар'єри, припинення статусу та матеріальне забезпечення службовців. Крім цього Закону, діяльність державних службовців регламентують і інші законодавчі акти, наприклад Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), Закон України «Про прокуратуру» та ін.

Державний службовець як особа користується тими ж конституційними та трудовими правами, що і наймані працівники, з урахуванням особливостей, визначених законодавством.

Згідно зі статтею 1 Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій

права. Див. Войтинский И. С. Понятие трудового права. Вопросы труда. 1923. Июль – август, № 7 – 8. С. 51.

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // *Відомості Верховної Ради України*. 2016. – № 4. Ст. 43.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

держави, зокрема щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством¹.

Тобто державна служба в Україні визначається як професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

З цього визначення можна виділити основні відмінності службової діяльності державних службовців від працівників інших підприємств, установ і організацій. По-перше, спрямованість діяльності на виконання завдань і функцій держави; по-друге, оплата праці за рахунок державних коштів; по-третє, зайняття відповідної посади – визначеної структурою і штатним розписом первинної структурної одиниці державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень.

Взагалі, службовець (і це особливість юридичного статусу) – учасник специфічного правовідношення, оскільки вступає, з одного боку, у трудові правовідносини, пов'язані з особистим професійним становищем, трудовими правами та обов'язками, із самим процесом праці, а з іншого – в адміністративно-правові, пов'язані з виконанням вимог служби, управлінських функцій (владовідношення). Тобто службовець – суб'єкт подвійного (парного) правовідношення.

В. М. Коротких здійснив аналіз трудового законодавства та законодавства про державну службу, та зробив висновок, що норми законодавства про державну службу перетинаються з трудовим законодавством. Це стосується питання регулювання впровадження при прийнятті на роботу, просування по службі, робочого

¹ Там само.

часу, відпусток, відповідальності, заохочень, звільнення тощо¹. Про це зазначається у Законі України «Про державну службу», КЗпП України та інших нормативно-правових актах, наприклад у Законі України «Про відпустки»².

М. М. Клемпарський зазначає, що правові норми трудового законодавства є невід'ємними елементами правового забезпечення державної служби, і саме завдяки його нормам, що входять у новий Закон «Про державну службу», здійснюється гарантування забезпечення правового статусу державного службовця як суб'єкта трудового права³.

Статус державного службовця – особливий вид спеціально визначених і гарантованих державою норм, що характеризують місце державного службовця в суспільстві.

Вимоги, які ставляться до громадян при вступі на державну службу, можливо поділити на дві групи: загальні та спеціальні. До першого виду належить заборона перебувати на державній службі в одній установі чи на підприємстві особам, які є близькою ріднею між собою, якщо їхнє одночасне перебування на службі пов'язане з підпорядкованістю чи підконтрольністю одного з них іншому. На державну службу не приймаються недієздатні, а також особи, позбавлені за вироком суду права перебувати на певних посадах у апараті державного управління.

Забороняється суміщення державних посад з іншою оплачуваною діяльністю (підприємництвом), крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту. Це виключає можливість бути учасниками будь-якого приватного підприємства або в будь якій формі вступати у відносини комерційного характеру з державними органами, сприяти фізичним і юридичним особам з використанням свого службового становища у підприємстві.

До спеціальних вимог стосовно вступу на професійну службу можна віднести віковий ценз; наявність спеціальної освіти; вчених ступенів, звань; практичного стажу зі спеціальності; стан здоров'я;

¹ Коротких А.Ю. Державні службовці – суб'єкти трудового права / А.Ю. Коротких // *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. № 4. С. 40-41.

² Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

³ Клемпарський М. М. Правове забезпечення статусу державних службовців як суб'єктів трудового права: стан, проблеми, перспективи / М. М. Клемпарський // *Європейські перспективи*. 2012. № 3 (3). С.87-93.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

принесення присяги; складення кваліфікаційного іспиту; проходження стажування.

Статус державного службовця втрачається з моменту припинення державно-службових відносин, що може статися на підставах, визначених трудовим законодавством, зокрема ст. 36 КЗпП України, та за умов, встановлених законодавством про державну службу.

Аналіз чинного трудового законодавства та законодавства про державну службу дозволяє дійти висновку, що державні службовці наділені особливим статусом. Вони є суб'єктами адміністративного права і виконують державні функції, також вони є суб'єктами трудового права, оскільки їх діяльність також урегульована нормами трудового законодавства. Сучасний стан правового регулювання службово-трудової діяльності державних службовців не відповідає вимогам сьогодення і потребує подальшого удосконалення в межах реформування всієї системи державної служби.

УДК 327.3

ДІЯЛЬНІСТЬ ДІЛЬНИЧНОГО ОФІЦЕРА ПОЛІЦІЇ ПО ОХОРОНІ ГРОМАДСЬКОГО ПОРЯДКУ В ОБ'ЄДНАНІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Сапрун О.В.,

*доцент кафедри права
Хмельницького кооперативного
торговельно-економічного інституту,
канд. юрид. наук*

Сарафін В.Ф.,

*старший викладач кафедри права
Хмельницького кооперативного
торговельно-економічного інституту*

У кожній країні існує два види протидії порушенням громадського порядку, які здійснює суспільство:

- 1) закономірний розвиток суспільства;
- 2) традиційна протидія порушенням громадського порядку, що називається охороною громадського порядку.

Вплив цих видів протидій та їхніх складових є непростими і часом суперечливими. Далеко не завжди економічне благополуччя країни супроводжується розквітом культури та духовності її населення, а посилення соціального контролю найчастіше не сприяє економічному та науково-технічному прогресу і подоланню корупції чиновників. Статистика свідчить про те, що у найбільш еко-

номічно розвинених країнах рівень злочинності значно перевищує середні показники. Середньосвітовий коефіцієнт злочинності у 1990 р. становив 5,5 тис. на 100 тис. населення, а у розвинених країнах – 8 тис¹.

Призначення держави полягає в забезпеченні виконання обох чинників, зокрема охорона громадського порядку покладається на Міністерство внутрішніх справ, а саме на Національну поліцію. В Законі України «Про Національну поліцію» зазначено, що завданням поліції є забезпечення публічної безпеки і порядку², що і включає в себе охорону громадського порядку. В структурі Національної поліції охороною громадського порядку займається чимало підрозділів, але основними особами, які безпосередньо здійснюють охорону громадського порядку на місці, є дільничні офіцери поліції.

Інструкцією з організації діяльності дільничних офіцерів поліції, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ № 650 від 28.07.2017 р., регламентовано, що дільничні офіцери поліції здійснюють свою діяльність відповідно до Конституції України, законів України «Про Національну поліцію», «Про попередження насильства в сім'ї», «Про адміністративний нагляд за особами, звільненими з місць позбавлення волі», «Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбули покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк», «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону», інших актів законодавства України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України. Основними напрямками діяльності дільничних офіцерів поліції є: здійснення профілактичної роботи, спрямованої на запобігання вчиненню кримінальних та інших правопорушень; виявлення причин та умов, що призводять до вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень, ужиття у межах компетенції заходів для їх усунення; ужиття заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення,³ тобто перераховані вище напрямки діяльності і є охороною громадського порядку.

¹ Лунеев В. В. Преступность XX века. С.15.

² Закон України: «про Національну поліцію» Документ 580-VIII, чинний, поточна редакція. Редакція від 14.10.2018, підстава - 2587-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

³ Наказ Міністерства внутрішніх справ № 650 від 28.07.2017 р. Про затвердження Інструкції з організації діяльності дільничних офіцерів поліції. Документ z1041-17, чинний, поточна редакція —

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

В сьогоднішніх реаліях, коли видно реальні кроки децентралізації, утворення нових об'єднаних територіальних громад, дільничному офіцеру поліції необхідно також перелаштовуватись на роботу в об'єднаних територіальних громадах, що подекуди буває не так легко.

Необхідною умовою ефективної діяльності дільничного офіцера поліції повинна бути збалансована та узгоджена програма удосконалення діяльності дільничного офіцера поліції з охорони громадського порядку, якою регулювалося б питання захисту конституційних прав, свобод і законних інтересів громадян у певній громаді, що ґрунтувалося б на зміцненні взаємодії з населенням та громадськими формуваннями, активізації їхньої участі в охороні громадського порядку, здійсненні профілактичних заходів стосовно раніше засуджених та тих осіб, що знаходяться на обліку органах поліції, з метою недопущення з їх боку правопорушень. В даній програмі повною мірою використовувалися б усі основні форми діяльності з урахуванням специфіки кожної об'єднаної територіальної громади.

Тому забезпечення громадської безпеки на території об'єднаних територіальних громад не завжди проходить в позитивному руслі, і питанням охорони громадського порядку повинні займатись не тільки дільничні офіцери поліції, а й голова об'єднаної територіальної громади.

Наразі існує гостра необхідність законодавчого врегулювання повноважень голови об'єднаної територіальної громади з питань охорони громадського порядку на території об'єднаної територіальної громади та впровадження нових інститутів.

УДК 351.74+342.7(477)

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Солоненко О. М.,

професор кафедри конституційного права та прав людини Національної академії внутрішніх справ, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0003-0392-2492

Напрямок процесу правової реформи міліції України в Національну поліцію юридично-документально виразився у 2015 році шляхом прийняття та вступу в дію Закону України «Про Націона-

Прийняття від 28.07.2017 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1041-17>.

льну поліцію»¹, в нормах якого зазначено, 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 також зараховується і до стажу державної служби.

Актуальність обраної проблеми обумовлюється наявністю широкого обсягу повноважень поліції у сфері забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, а відтак постає нагальна потреба змістовного розкриття аспекту служби в поліції як державної служби.

Чинне національне законодавство та юридичні акти судової гілки влади вказують, зокрема, що згідно зі ст. 43 Конституції України² кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

У Рішенні від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004 Конституційний Суд України сформулював правову позицію стосовно того, що за своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей кожному для його реалізації. Реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладання трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Виходячи із зазначеної позиції Конституційний Суд України вважає, що право на працю означає не гарантування державою працевлаштування кожній особі, а забезпечення саме рівних можливостей для реалізації цього права. Відтак державна служба є одним з видів трудової діяльності громадян³.

Положення ч. 2 ст. 38 Конституції України вказують на те, що громадяни користуються рівним правом доступу до державної

¹ Про Національну поліцію : закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 05.09.2018).

² Конституція України : закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 09.09.2018).

³ Рішення Конституційного Суду України від 7 лип. 2004 р. № 14-рп/2004 // *Офіційний вісник України*. 2004. № 28. Ст. 1909. С. 241

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

служби. Зазначена норма Основного Закону не передбачає поділу державної служби на службу в органах законодавчої, виконавчої та судової влади. На підставі ч. 2 ст. 38 і п. 12 ч. 1 ст. 92 Конституції України встановлюється, що виключно законами України визначаються основи державної служби. Можна дійти висновку, що державна служба є єдиною за своєю сутністю. Сам інститут державної служби врегульований Законом України «Про державну службу»¹, а її особливості, як вбачається з мотивувальної частини рішення Конституційного Суду України (справа № 1-16/2007 від 16 жовтня 2007 року про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування)², в апаратах окремих органів, зокрема дипломатичної служби, державної податкової служби тощо, регламентують закони про ці органи.

Відповідно до юридичного змісту ст. 1 Закону України «Про державну службу» державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Формально-юридичний аналіз положень Закону України «Про державну службу» дає підстави акцентувати увагу на тому, що його норми містять не тільки конститутивні інституційні новації щодо нормативного тлумачення державної служби, а й визначення порядку регулювання відносин, які виникають у зв'язку з поширенням його дії щодо правоохоронних органів за певних умов. Зазначене засвідчує, що державна служба у випадках, передбачених чинним законодавством, притаманна і для правоохоронних органів, одним із яких є поліція.

На підставі проаналізованих відповідних нормативних положень та рішень Конституційного Суду України, на наш погляд, формується правова позиція, за якою державна служба єдина за правовим змістом для всіх державних органів і не передбачає окремих її видів (поділу державної служби на службу в органах законодавчої, виконавчої і судової гілок влади), а отже, і поділу на види залежно від статусу органу виконавчої влади.

Державна служба є видом трудової діяльності громадян (специфічним видом праці), а особливості державної служби в окремих державних органах, зокрема й виконавчих, мають бути визначені окремими законами, що є свідченням наявності лише правових форм реалізації державної служби (цивільна, мілітари-

¹ Про державну службу : закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 04.10.2018).

² Рішення Конституційного Суду України від 16 жовт. 2007 р. № 8-рп/2007 // *Офіційний вісник України*. 2007. № 80. Ст. 2979. С. 43.

зована, спеціалізована форми тощо). Таким чином, трудова діяльність (право на працю) і державна служба співвідносяться як ціле та частина, тому служба в поліції не є окремим видом державної служби.

Ми вважаємо, що Закон України «Про державну службу» є загальним нормативно-правовим актом щодо принципів, правових та організаційних засад забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядку реалізації громадянами України конституційних прав на працю та рівного доступу до державної служби. Закон України «Про Національну поліцію» є спеціальним нормативно-правовим актом, у якому регламентовані особливості державної служби в Національній поліції як центральному органі виконавчої влади, а отже, не визначає на рівні закону окремих вид (різновид) державної служби. Служба в Національній поліції є однією з правових форм реалізації державної служби. Водночас Закон України «Про Національну поліцію» нормативно вводить новий вид державного службовця – поліцейського.

На наш погляд, Закон України «Про Національну поліцію» обумовлює те, що служба в поліції для поліцейського має безперервний характер. Зокрема, якщо поліцейський, у встановленому законом випадку, не перебуває на відповідній посаді у Національній поліції (її структурних підрозділах), слід вважати, що служба в поліції продовжується без перерви. Так, у ст. 71 (Відрядження поліцейських до державних (міждержавних) органів, установ та організацій із залишенням на службі в поліції) закону про Національну поліцію зазначено, що поліцейські за їхньою згодою можуть бути відряджені до органів державної влади, установ та організацій із залишенням на службі в поліції, але зі звільненням із займаної посади з подальшим призначенням на посади відповідно до переліку посад, які можуть бути заміщені поліцейськими в державних органах, установах та організаціях, що затверджується Президентом України. Отже, поліцейський, який відряджений згідно із цими нормативними положеннями та звільнений із займаної посади в Національній поліції з подальшим призначенням на відповідну посаду відповідно до переліку посад, які можуть бути заміщені поліцейськими, залишається на службі в поліції (із залишенням у кадрах поліції). Проходження служби в поліції (із залишенням у кадрах поліції). Проходження служби в поліції в передбачених законом випадках не пов'язано з обов'язком фактичного перебування на відповідній посаді в Національній поліції. Водночас за таких обставин поліцейський перебуває лише у кадрах по-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ліції. Тому час такого відрядження слід зараховувати до стажу державної служби.

Як підсумок зауважимо, що служба в Національній поліції віднесена спеціальним законом до державної служби, не є окремим видом останньої, а є однією з правових форм її реалізації. Дія закону про державну службу поширюється і на поліцейських як особливих суб'єктів конституційних, адміністративних та інших правовідносин. Служба в поліції для поліцейського є правовою формою реалізації державної служби як у структурних підрозділах Національної поліції (фактично перебуваючи на відповідній посаді поліцейського), так і в установлених законом випадках, поза її межами (звільнений із займаної посади в Національній поліції з подальшим призначенням на відповідну посаду із залишенням у кадрах поліції)¹.

Виходячи з наведеного можемо зазначити, що служба в Національній поліції України – це державна служба особливого та безперервного характеру зі спеціальними умовами, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, є публічною, політично неупередженою, професійною діяльністю поліцейських із практичного виконання визначених функцій з метою вирішення поставлених завдань з використанням наданих поліції повноважень.

УДК 342.59

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ПРЕВЕНТИВНИХ ЗАХОДІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД

Таран О.С.,

*доцент кафедри адміністративних та
цивільно-правових дисциплін
Прикарпатського факультету
Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Основними завданнями поліції є захист прав і свобод людини, а також запобігання загрозам публічної безпеки. Ефективна реалізація поліцією цих завдань можлива лише у випадку належного нормативно-правового регулювання підстав, порядку та особливостей застосування поліцейських заходів. Відповідно до час-

¹ Солоненко О. М. Служба в поліції як державна служба особливого характеру / О. М. Солоненко // *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 2 (107). С. 212-223.

тини 2 статті 30 Закону України «Про Національну поліцію»¹ поліція у межах своєї компетенції може застосовувати поліцейські превентивні заходи та заходи примусу. Таким чином, вивчення сучасного стану застосування превентивних поліцейських заходів та іноземного досвіду їх правового регулювання набуває особливої актуальності.

Перелік превентивних поліцейських заходів, що можуть застосовуватись поліцією, визначений у статті 31 Закону України «Про Національну поліцію». Такими заходами є: перевірка документів особи, опитування особи, поверхнева перевірка і огляд, зупинення транспортного засобу, вимога залишити місце і обмеження доступу до певної території, обмеження пересування особи та транспортного засобу, проникнення до житла особи, застосування технічних приладів і технічних засобів, що мають функції фото- і кінозйомки, відеозапису, перевірка дотримання вимог дозвільної системи органів внутрішніх справ, поліцейське піклування.

Незважаючи на законодавчу регламентацію порядку застосування до особи превентивних поліцейських заходів, судова практика свідчить про наявність проблем у цій галузі. Зокрема, у рішенні Лисичанського міського суду Луганської області у справі № 415/2711/18² було визнано неправомірними дії патрульного поліцейського із поверхневого огляду транспортного засобу, оскільки суду не надано було доказів щодо наявності підстав його застосування, зокрема фактів знаходження у транспортному засобі правопорушника, забороненої речі чи його використання для вчинення правопорушення. У рішенні Кіровоградського окружного адміністративного суду у справі № П/811/1962/17 було визнано незаконним проникнення поліцейськими у житло особи, оскільки на момент вчинення даної дії у них не було на це повноважень³.

Наявність проблем практичного застосування законодавчих положень щодо застосування превентивних поліцейських заходів обумовлює необхідність вивчення іноземного досвіду. У сучасних умовах міжнародного розвитку різних форм тероризму та екстремізму спостерігається удосконалення європейського законодавст-

¹ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

² Рішення Лисичанського міського суду Луганської області у справі № 415/2711/18 від 03 вересня 2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76591489> (дата звернення 19.10.2018).

³ Рішення Кіровоградського окружного адміністративного суду у справі № П/811/1962/17 від 30 травня 2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74319324> (дата звернення 19.10.2018).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ва щодо протидії цим явищам. Правовою основою такого удосконалення є Регламент Європейського парламенту і Ради (ЄС) про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних 2016/679¹ (надалі – Регламент). На основі даного Регламенту наразі відбувається оновлення законодавства країн Європи, що регулюють порядок застосування поліцейськими превентивних заходів.

Зокрема, 30 січня 2018 року прийнято Закон щодо модернізації прав поліцейських Баварії², у якому передбачено суттєве розширення превентивних поліцейських заходів. Відповідно до даного Закону поліцейським надано право без необхідності отримання дозволу судді здійснювати моніторинг засобів зв'язку, а саме прослуховувати мобільний телефон, сервіси, такі як WhatsApp, а також результати пошукових запитів особи в Інтернеті у разі небезпеки. Також поліцейські повинні використовувати постійно включені нагрудні відеореєстратори, тобто здійснювати попередній запис, так званий «pre-recording», який не можна буде використовувати лише у приватному житті особи. Крім відеореєстраторів, поліцейські отримали правову підставу використовувати дрони для визначення місця знаходження особи, сигналу мобільного телефону чи розшуку особи. Дані новели законодавства свідчать про те, що застосування поліцейськими превентивних заходів взаємопов'язано із необхідністю врахування технічного прогресу та сучасних технологій. Основна проблема, яка при цьому існує, полягає у забезпеченні дотримання прав людини, зокрема недопущення втручання у сферу особистого життя у результаті застосування даних технічних новел.

Розвиток технічного прогресу, міжнародного тероризму та екстремізму обумовлює необхідність використання нових технологій та розширення превентивних заходів, що можна спостерігати на прикладі законодавства Німеччини. Однак з метою попередження порушень прав людини застосування поліцейськими превентивних заходів повинно здійснюватись виключно на підставі та у межах, визначених законом.

¹ Регламент Європейського парламенту і Ради (ЄС) про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних 2016/679 від 27 квітня 2016. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/uploaded-files/es-2016679.pdf> (дата звернення 19.10.2018).

² Gesetz zur Neuordnung des bayerischen Polizeirechts vom 30.01.2018. URL: https://www.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP17/Drucksachen/Basisdrucksachen/0000013000/0000013038.pdf (дата звернення 19.10.2018).

УДК 342.59

Тіхонова М. А.,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент,
ORCID: 0000-0002-4836-5928

ЩОДО ОСНОВНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО: НАДАННЯ ЧИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАДАННЯ НЕВІДКЛАДНОЇ ДОМЕДИЧНОЇ І МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

В пункті 4 частини 1 статті 18 Закону України (далі – ЗУ) «Про Національну поліцію» встановлено, що поліцейський зобов'язаний надавати невідкладну, зокрема домедичну і медичну, допомогу особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я¹.

Відповідно до ЗУ «Про екстрену медичну допомогу» домедичною допомогою є невідкладні дії та організаційні заходи, спрямовані на врятування та збереження життя людини у невідкладному стані та мінімізацію наслідків впливу такого стану на її здоров'я, що здійснюються на місці події особами, які не мають медичної освіти, але за своїми службовими обов'язками повинні володіти основними практичними навичками з рятування та збереження життя людини, яка перебуває у невідкладному стані, та відповідно до закону зобов'язані здійснювати такі дії та заходи (п. 4 ст. 1 означеного Закону). В частині 1 статті 12 цього ж Закону встановлюється, що особами, які зобов'язані надавати домедичну допомогу людині у невідкладному стані, є: рятувальники аварійно-рятувальних служб, працівники державної пожежної охорони, поліцейські, фармацевтичні працівники, провідники пасажирських вагонів, бортпровідники та інші особи, які не мають медичної освіти, але за своїми службовими обов'язками повинні володіти практичними навичками надання домедичної допомоги².

¹ Про Національну поліцію : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*, 2015 р., № 40-41. Ст. 379.

² Про екстрену медичну допомогу : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*, 2013 р., № 30. Ст. 340.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

О. О. Небрат зауважив, що працівники поліції повинні володіти навичками надання невідкладної домедичної допомоги та надавати її відповідно до наказу МОЗ України від 16.06.2014 № 398 «Про затвердження порядків надання домедичної допомоги особам при невідкладних станах», постанови Кабміну України від 21.11.2012 № 1115 «Про затвердження порядку підготовки та підвищення кваліфікації осіб, які зобов'язані надавати домедичну допомогу»¹.

Що стосується надання медичної допомоги працівником національної поліції, то в абзаці 3 частини 1 статті 3 ЗУ «Основи законодавства України про охорону здоров'я» встановлюється, що медичною допомогою є діяльність професійно підготовлених медичних працівників, спрямована на профілактику, діагностику, лікування та реабілітацію у зв'язку з хворобами, травмами, отруєннями і патологічними станами, а також у зв'язку з вагітністю та пологами.

Основні обов'язки медиків щодо надання професійної допомоги, які впливають із ЗУ «Основи законодавства України про охорону здоров'я»², Г. В. Чеботарьова розподілила на групи в залежності від обставин, за яких вимагається допомога: 1) загальний професійний обов'язок кожного медика безплатно подавати першу невідкладну медичну допомогу громадянам у разі нещасного випадку та в інших екстремальних ситуаціях (наприклад, при тяжкому пораненні, гострому отруєнні, патологічних пологах, проявах епідемічних захворювань, небезпечних для життя кровотечах і т. ін.); 2) обов'язок надання первинної лікувально-профілактичної допомоги, яка подається переважно за територіальною ознакою сімейними лікарями або іншими лікарями загальної практики; 3) обов'язок надання спеціалізованої (вторинної) лікувально-профілактичної допомоги (вона надається лікарями, які мають відповідну спеціалізацію і можуть забезпечити більш кваліфіковане консультування, діагностику, профілактику і лікування, ніж лікарі загальної практики); 4) обов'язок надання високоспеціалізованої (третинної) лікувально-профілактичної допомоги, що подається лікарем або групою лікарів, які мають відповідну підготовку у галузі складних для діагностики і лікування захво-

¹ Закон України «Про Національну поліцію»: наук.-практ. комент / [О.І. Безпалова, К.Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін.], за заг. ред. В.В. Сокурєнка; МВС України, Харків. Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. С. 57.

² Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*, 1993 р., № 4. Ст. 19.

рювань, у разі лікування хвороб, що потребують спеціальних методів діагностики та лікування, а також з метою встановлення діагнозу і проведення лікування захворювань, що рідко зустрічаються¹. В світлі п. 4 ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про Національну поліцію», поліцейський України повинні вміти та виконувати всі вище перераховані обов'язки медичних працівників.

Автори науково-практично коментаря Закону України «Про Національну поліцію» вважають, що обов'язок поліцейського надавати саме медичну допомогу не суперечить ст. 6 Кодексу поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку від 17 грудня 1979 р., який передбачає, що службовці органів правопорядку повинні забезпечувати цілковитий захист здоров'я затриманих ними осіб і, зокрема, повинні вживати негайних заходів, щоб забезпечити надання медичної допомоги у разі необхідності². Пункт 14 частини А. Етика «Декларації про поліцію» встановлює, що поліцейський, під вартою якого знаходиться людина, що потребує медичного догляду, забезпечує такий догляд силами медиків і, якщо необхідно, вживає заходів по збереженню життя і здоров'я цієї людини. Він виконує вказівки лікарів і інших компетентних медичних працівників, коли вони надають затриманому медичну допомогу³. Але Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку і Декларація про поліцію встановлюють обов'язок поліцейського не надавати медичну допомогу, а забезпечити її надання, тобто викликати швидку лікарняну дорогу особі, яка потребує її, або доставити таку особу до лікарні тощо. Натомість ЗУ «Про Національну поліцію» чітко прописує обов'язок поліцейського з надання саме медичної допомоги з чого можна зробити висновок, що всі працівники поліції зобов'язані мати медичну освіту хоча б на рівні молодшого спеціаліста.

¹ Чеботарьова Г.В. Ненадання допомоги хворому медичним працівником: проблеми кримінально-правової характеристики об'єктивних ознак злочину // *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия «Юридические науки»*. Том 23 (62). № 1. 2010 г. С. 294.

² Закон України «Про Національну поліцію»: наук.-практ. комент / [О.І. Безпалова, К.Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін.], за заг. ред. В.В. Сокурєнка; МВС України, Харків. Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2016. 408 с.

³ Науково-практичний коментар Закону України «Про Національну поліцію» / Кол. авт.; кер. авт. кол. д.ю.н., доц. Т.П. Мінка. – Дніпро : Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ, 2017. С. 66.

УДК 351.74

**ПОНЯТТЯ І СУТНІСТЬ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНАХ**

*Щербань В. Д.,
докторант Міжрегіональної
академії управління персоналом,
канд. юрид. наук*

Інформація відіграє важливу роль у сучасному українському суспільстві. Громадяни, володіючи інформацією, відчувають себе активними учасниками суспільно-політичного життя. Інформаційно-правове забезпечення покликане сформувати основи для вільного обміну інформацією між громадянами та державою з метою досягнення відповідних цілей та задоволення законних інтересів усіх сторін даних правовідносин. Окрім того, дане явище є характерною ознакою будь-якого розвиненого демократичного суспільства, оскільки одним із постулатів демократії є безпосередня публічність, свобода та рівність усіх, зокрема й у сфері отримання інформації.

На думку Л. Г. Шморгун, інформаційне забезпечення – це інформація, необхідна для управління економічними процесами, яка зберігається в базах даних інформаційних систем¹. Тобто інформаційне забезпечення являє собою певну сукупність фактів, інформації, що використовується для управління певними процесами. Щодо безпосередньої теми дослідження, то інформаційно-правове забезпечення, по суті, становитиме собою інформацію, яка використовується для запобігання та протидії корупції.

О. І. Корицька зазначає, що інформаційне забезпечення можна розглядати і як процес забезпечення інформацією, і як сукупність форм документів, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі у процесі її функціонування². З наведеного визначення можна встановити достатньо широкий зміст, який закладено в основу досліджуваного поняття. Оскільки поняття «інформаційне забезпечення» є абстрактним, то за-

¹ Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. К.: Знання, 2010. С. 124.

² Корицька О. І. Макроекономічний підхід до вивчення інформаційного забезпечення оцінювання діяльності промислових підприємств України / О. І. Корицька. 2012. С. 111.

для звуження його змісту та сутності необхідно розглянути його щодо певних видів діяльності й визначити поняття, що безпосередньо стосується обраної тематики.

І. В. Шульга у дослідженні інформаційно-правових засобів діяльності органів прокуратури у сфері земельних відносин фактично зазначає, що інформаційно-правове забезпечення у сфері дотримання законності становить собою процес безпосереднього виявлення порушень закону, повідомлення громадян, органів державної влади та публікації у ЗМІ та є дієвим засобом отримання інформації про правопорушення у сфері земельних відносин¹. Тобто інформаційно-правове забезпечення діяльності прокуратури передбачає систему певних засобів, пов'язану з оперуванням інформацією щодо наявних порушень законності. Таке тлумачення має сенс та буде неодмінно враховано нами при виведенні власної дефініції.

А. С. Хомич указує, що інформаційне забезпечення діяльності органів прокуратури є, по суті, інформаційним обслуговуванням прийняття процесуальних рішень, тобто передбачає пошук та отримання потрібної для діяльності органів прокуратури інформації в необхідному місці на основі певних процедур та із заданою періодичністю². Інформаційне забезпечення включає в себе безліч складових, серед яких основне місце посідає управління певною інформацією. Для запобігання та протидії корупційним діям у правоохоронних органах інформаційно-правове забезпечення становитиме собою певний процес оперування наявними фактами щодо корупційних проявів та вироблення засобів безпосередньої протидії на основі отриманих даних.

Трохи інакше тлумачення надає В. Д. Бакуменко, який визначає інформаційно-правове забезпечення провадження господарської діяльності в Україні як складний процес, що являє собою отримання, обробку, аналіз, зберігання та накопичення інформації у базах даних та використання цих відомостей у повсякденному житті³. Процес інформаційно-правового забезпечення неодмінно включає в себе обробку та управління інформацією задля досяг-

¹ Шульга Є. В. Інформаційно-правові засади діяльності органів прокуратури у сфері земельних відносин / Є. В. Шульга // *Адвокат*. 2013. № 4. С. 31.

² Хомич А. С. Адміністративно-правові засади інформаційного забезпечення діяльності органів прокуратури / А. С. Хомич // *Форум права*. 2012. № 1. С. 1048.

³ Державне управління: словник-довідник / [уклад. : В. Д. Бакуменко та ін.]; за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка]. К.: УАДУ, 2002. С. 75.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нення відповідної мети. У контексті досліджуваного питання такою метою буде недопущення або припинення корупційних проявів.

Н. В. Іовхімчук указує, що інформаційне забезпечення в активізації управління персоналом – це процес пошуку, збору, переробки та подання інформації у формі, придатній для її використання при прийнятті управлінських рішень¹. Інформаційне, в тому числі й інформаційно-правове забезпечення певного виду діяльності, включає в себе пошук та обробку інформації для вирішення певних питань, зокрема встановлення заходів та засобів боротьби проти корупції, припинення корупційних правопорушень тощо.

В. Ю. Микулець надає визначення інформаційно-правового забезпечення у сфері безпеки дорожнього руху в Україні, під яким розуміє процес щодо поширення, отримання, оброблення, аналізування, зберігання та накопичення інформації, що міститься у базах даних інформаційних систем та застосовується для цілей функціонування транспортних магістралей в країні². Знову ж таки, як можна побачити з наведеного визначення, інформаційно-правове забезпечення характеризується такими його складовими, як управління та використання певних даних, певних фактів, інформації, яка надає змогу вирішити поставлені задачі або дозволяє належно функціонувати певній системі.

Науковий інтерес викликає визначення у контексті розглядуваної теми, яке надає О. М. Юрченко, який визначає інформаційне забезпечення протидії організованій злочинності і зазначає, що це автоматизована система даних і способів їх обробки, що дають змогу виявити реальний стан організованої злочинності в державі чи на території конкретної адміністративно-територіальної одиниці України, а також визначити причини та умови, що сприяють проявам даного виду злочинності з метою визначення її тенденцій для ефективного здійснення необхідних заходів щодо її попере-

¹ Іовхімчук Н. В. Інформаційне забезпечення в управлінні персоналом / Н. В. Іовхімчук // *Наукові записки. Серія "Культура і соціальні комунікації"*. Вип. 2. 2010. С. 66.

² Микулець В. Ю. Інформаційно-правове забезпечення безпеки дорожнього руху в Україні: суть та значення / В. Ю. Микулець // *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2014. № 2(10). С. 9.

дження чи протидії¹. Таку дефініцію можна імплементувати й у контексті протидії корупції, адже корупція є також злочином і досить часто передбачає наявність певної організованої групи, яка вчиняє правопорушення корупційного характеру. У сфері діяльності правоохоронних органів часто спостерігаються саме організовані корупційні схеми та діяння, тому таке визначення буде взяте нами за основу.

Л. М. Лихошерст, досліджуючи особливості запобігання та протидії корупції в органах Державної податкової служби України, фактично надає таке визначення інформаційно-правового забезпечення запобігання та протидії корупції, яке передбачає збір, узагальнення, аналіз і перевірку відомостей про корупційні правопорушення або ознаки корупційних правопорушень в податкових органах, що надходять від громадських і комерційних організацій, окремих громадян, з публікацій у засобах масової інформації, а також з інших джерел². Таке визначення є доцільним, оскільки воно безпосередньо стосується однієї ланки правоохоронних органів, а саме – податкових. Тобто інформаційно-правове забезпечення запобігання та протидії корупції включає в себе правовідносини у сфері надання відомостей про вчинені корупційні правопорушення, систематизацію цих даних і подальше їх використання для зменшення рівня корумпованості відповідних органів.

Таким чином, на основі усього вищевикладеного та з урахуванням фактичної відсутності наявного у науці визначення інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах під даним поняттям необхідно розуміти процес, який передбачає залучення автоматизованих інформаційних систем для пошуку, збору, переробки й перевірки інформації щодо наявного стану вчинених корупційних діянь в системі правоохоронних органів, яка надається громадянами, організаціями та іншими органами тощо, а також встановлення чітких передумов та причин їх вчинення задля вироблення системи ефективних заходів протидії корупції в цих органах, які можуть включати в себе заходи інформативного, юридичного, навчального та іншого характеру.

¹ Юрченко О. М. Засоби інформаційного забезпечення протидії організованій злочинності / О. М. Юрченко // *Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика)*. 2013. № 2. С. 86.

² Лихошерст Л. М. Особливості запобігання та протидії корупції в органах Державної податкової служби України / Л. М. Лихошерст // *Право і суспільство*. 2012. № 5. С. 63.

УДК 342.9

ПЕРЕДУМОВИ ЗАРОДЖЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КООРДИНАЦІЙНОЇ РОЛІ ЯК ФУНКЦІЇ ДЕРЖАВИ

*Баганець В.О.,
доцент кафедри управління безпекою,
антикорупційної та правоохоронної діяльності
Навчально-наукового інституту права
імені князя Володимира Великого МАУП*

У науці теорії держави і права одразу низка авторів сходяться на тому, що вчення про сутність і зміст функцій держави в Україні отримало свій розвиток лише на початку 90-х років ХХ століття із проголошенням нашою державою незалежності та початком її розбудови як соціальної, демократичної та правової держави¹. Водночас із цього моменту формується єдине розуміння сутності функцій держави та їх класифікації, яка у сучасних теоретиків переважно є загальноприйнятою. Координаційна роль як функція держави в основному не розглядається вітчизняними авторами, проте конкретні історичні факти свідчать про те, що вона була характерною задовго до проголошення Україною незалежності.

Справедливим є зауваження того, що до другої половини ХІХ століття чіткого визначення функцій і компетенції органів публічної влади не було, а коло справ, якими відали владні органи, було обмеженим та стабільним. До такої компетенції могло належати, зокрема, забезпечення збору податків, додержання миру і спокою на підвідомчій території, вирішення місцевих спорів, інформування представників центральної влади про стан справ на місцях, у випадку війни – постачання воїнів і військового спорядження. Водночас вже на той момент існували органи, посадові особи яких представляли центральну владу, забезпечували цілісність держави, та ті органи, посадові особи яких незалежно від способу формування (обрання громадою чи призначення з центру) займалися вирішенням поточних місцевих справ, упорядковували життя мі-

¹ Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун; пер. з рос. Х. : Консум, 2001. С. 47; Цвік М. В. Загальна теорія держави і права : підручник для студ. юрид. спец. вищих навч. закл. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко, І. В. Бенедик та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Х. : Право, 2009. С. 89; Теорія права і держави : навчальний посібник / С. Д. Гусарев, А. Ю. Олійник, О. Л. Слюсаренко. К. : Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. С. 60.

ської чи сільської громади¹. Із цього можна зробити наступні висновки:

1) незважаючи на те, що органи публічної влади до XIX століття у сучасному розумінні не існували, окремі установи та організації, що діяли від імені та в інтересах держави, успішно функціонували не одне століття до цього;

2) наявність чітко визначеної компетенції у них потребувала належного узгодження дій між ними, а отже, держава на момент виникнення органів публічної влади вже здійснювала координаційну функцію, оскільки в протилежному випадку співіснування таких органів та їх посадових осіб було б проблематичним.

Саме тому початковим етапом зародження координаційної ролі як функції держави варто вважати період Київської Русі як першої форми української державності. Як відзначається істориками, в Київській Русі був відсутній державний апарат у сучасному розумінні. На початкових етапах існування даної держави роль органів управління виконувала система, що збереглась від військової демократії і виконувала адміністративні, фінансові та інші функції, проте із часом вона була замінена двірцево-вотчинною системою управління. Даний механізм характеризувався поділом князівств на волості та погости; місцеве управління в містах князі здійснювали через посадників, які були представниками князя; адміністративні та судові функції в містах виконували також княжі тіуни, вірники, мечники, отроки; органом самоуправління була верв – сільська територіальна община; влада князя і його адміністрації поширювалася на міста та населення земель, які не були зайняті боярами, і відповідно боярські вотчини звільнялись від князівської юрисдикції². Із усього вищенаведеного можна зробити наступні висновки:

1) існування різноманітних елементів, які можна визначити як елементи державного апарату, обумовлювало необхідність встановлення взаємозв'язків між ними та координації їхньої діяльності;

2) кожен із елементів був наділений виключною компетенцією, що свідчить про те, що дії кожного із них були узгодженими;

3) наявність державного апарату та безконфліктна узгодженість діяльності його елементів є ознакою притаманності тогочасній державі координаційної ролі як функції.

¹ Торохтій Ю.З. Правові засади взаємодії місцевих державних адміністрацій та місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Торохтій Юрій Зіновійович. Харків, 2005. С. 13-14.

² Музиченко П. Історія держави і права України: навч. посібник. 3-є вид. К.: Знання, 2001. С. 38.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Водночас, відзначаючи зародження координаційної ролі як функції держави, варто відзначити відсутність її адміністративно-правового регулювання як такого на той момент. Загальновідомо, що основними джерелами права на той момент були «Руська Правда» та княжі устави й уставні грамоти. Проте «Руська Правда» містила норми, передусім, кримінального, спадкового, торговельного і процесуального законодавства, а княжі устави й уставні грамоти встановлювали правові основи взаємовідносин держави і церкви. Тобто координація функціонування державним апаратом на законодавчому рівні фактично не здійснювалась. Тому стосовно періоду Київської Русі, як етапу зародження координаційної ролі як функції держави на українських землях, можна виділити наступні ознаки:

1) зародження та реальне існування координаційної ролі як функції держави, що виявлялось у існуванні різноманітних елементів державного апарату, кожна із складових якого була наділена виключною компетенцією та характеризувалась узгодженістю діяльності з іншими елементами;

2) відсутність адміністративно-правового регулювання координаційної ролі як функції держави.

УДК 351.74

ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ МОЛОДІЖНІЙ ЗЛОЧИННОСТІ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ

Біліченко В. В.,

старший викладач

*Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Молодіжна злочинність є однією з проблем сучасності, оскільки молодь – це соціально-демографічна група, що переживає період становлення соціальної і психофізіологічної зрілості, адаптацію до виконання соціальних ролей дорослих. Кожен п'ятий житель нашої країни, і навіть трохи більше, знаходиться в юнацькому віці. Вже одного цього факту більш ніж достатньо, щоб оцінити їх як об'єкт аналізу, що заслуговує найпильнішої уваги¹.

Кількість злочинів серед молоді у різній віковій категорії збільшується. Наприклад показники за січень 2016 року і січень 2017 року (відповідно): до 14 років – 3; 14–15 років – 14; 16–17

¹ Молодіжна злочинність - інтернет ресурс: http://ua-referat.com/Молодіжна_злочинність

років – 43; 18–28 років – 875. До 14 років – 2; 14–15 років – 24; 16–17 років – 53; 18–28 років – 1119. Проаналізувавши дану статистику слід зробити очевидний висновок, що рівень злочинності серед молоді зростає, а особливо після 18 років ¹.

Звичайно, ці показники не є позитивними і слід задуматися над тим, як попередити розповсюдження злочинності серед дітей, підлітків та старшої молоді. Існують три сфери, які охоплюють протидію злочинності:

- загальна організація – це сукупність організаційних (облік, реєстрація), управлінських (прогнозування, планування, координація, визначення стратегії і тактики), профілактичних (реалізація програм і планів, здійснення профілактичних заходів), контрольних (вивчення практики, встановлення тенденцій злочинності) та інших дій різноманітних органів та установ, які взаємодіють для досягнення спільних результатів у протидії злочинності;

- правоохоронна діяльність – система заходів з реалізації правоохоронних та/або правозастосовних функцій державними органами, громадськими організаціями чи громадянами;

- запобігання злочинності – це здійснення спеціальними суб'єктами передбачених законом заходів для недопущення розвитку злочинного наміру на попередніх стадіях вчинення злочину, виявлення ознак скоєних злочинів, встановлення осіб, які їх скоїли, притягнення цих осіб до відповідальності, відновлення порушених прав, свобод і законних інтересів громадян та відшкодування збитків від злочинних дій ².

Наше сьогодення показує, що в школах вже з початкових класів вчителя приділяють увагу подоланню розповсюдження злочинності. Так, у м. Київ між загальноосвітніми та вищими навчальними закладами юридичного профілю укладено угоди про співпрацю у здійсненні превентивного виховання учнів; у Вінницькій області розширено мережу гуртків у позашкільних навчальних закладах, діяльність яких спрямована на професійну орієнтацію; розроблено заходи щодо взаємодії шкіл району з працівниками поліції з метою підвищення рівня профілактики правопорушень. У ряді навчальних закладів області успішно працюють шкільні служби порозуміння; у Тернопільській області з 2009 року

¹ Статистичні дані генеральної прокуратури України - інтернет ресурс: http://www.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir_id=112755&libid=100820&c=edit&_c=fo#

² О. О. Авдєєв, А. А. Васильєв «Кримінологія: питання та відповіді» - м. Харків - 2015 рік - інтернет ресурс: http://pidruchniki.com/81569/pravo/sistema_protidiyi_zlochinnosti.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

впроваджена програма «Діагностика і профілактика девіантної поведінки дівчат шкільного віку», розроблена науковцями Тернопільського національного університету імені Володимира Гнатюка. Впровадження цієї програми сприяло зменшенню до 9 осіб кількості дівчат, які перебувають на обліку в підрозділах кримінальної поліції у справах дітей вже у перший рік цієї програми.¹

Якщо ж таку увагу приділяють даному питанню ще зі школи, то залишається питання про те, чому ж рівень злочинності все ж таки зростає. На нашу думку, це через те, що не приділяється увага саме індивідуальній профілактиці. Оскільки даний вид профілактики має спрямований на недопущення злочинної поведінки характер. Вона спеціально застосовується для встановлення та усунення (блокування, нейтралізації) причин, умов, інших детермінант злочинів. Це спеціальна діяльність, основою якої є застосування спеціальних методів та прийомів, що відповідають принципам профілактики злочинів, знань та навичок регулювання соціальних відносин виключно з метою встановлення осіб, від яких можна очікувати скоєння злочинів, та унеможливлення цього.

Через те що профілактична робота загалом проводиться в групах, а не індивідуально з кожним, неможливо встановити тих, від яких саме можна очікувати скоєння злочину, і через це немає можливості вчасно не допустити реалізації замисленого.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТІВ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

***Вереїтін С. В.,**
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Створення нового правоохоронного органу – Національної поліції України вимагає нових підходів до підстав прийняття на відповідну службу. Однією з таких підстав відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII є контракт. Звернемо увагу на те, що і ст. 17 Закону України «Про міліцію» закріплювала контрактну форму прийняття на відповідну службу, однак зазначена норма так і не знайшла свого практичного втілення.

¹ Зайцева І. П. Щодо подолання злочинності серед неповнолітніх та організації профілактичної роботи. Лист МОН №1/9-623 від 13.09.2010 року.

Сьогодні контракт як підставу виникнення трудових правовідносин передбачає і Кодекс законів про працю України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, 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.

Національний законодавець називає контракт формою трудового договору. Разом з тим у юридичній літературі контракт переважно розглядають як вид трудового договору. В. І. Прокопенко звертає увагу на те, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. На думку вченого, таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними та геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. Таким чином, В. І. Прокопенко пропонує вважати контракт видом трудового договору¹. Таку ж позицію займає і П. Д. Пилипенко, який пропонує ч. 3 ст. 21 КЗпП України викласти у наступній редакції: «Особливим видом трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, встановлюються угодою сторін»².

Як відзначає К. Ю. Мельник, практика застосування контракту в Україні свідчить про встановлення на його підставі строкових трудових правовідносин. Наприклад, контрактну форму залучення до служби передбачає Закон України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-ХІІ (ст. 20) і Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27 грудня 2007 р. № 1262, яке встановлює термін контракту від 2 до 10 років (п.п. 13 та 14). Про строковий характер контракту свідчить і обмеження сфери його застосування. Так, вже в першій ре-

¹ Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. Х. : Консум, 1998. С. 112.

² Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / П. Д. Пилипенко. К. : Знання, 2003. С. 96.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

дакції ч. 3 ст. 21 КЗпП (Закон УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. № 871-ХІІ) було закріплено, що сфера застосування контракту визначається законодавством¹.

Стаття 63 Закону України «Про Національну поліцію» визначає контракт про проходження служби в поліції як письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами.

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 навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняними 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.

Слід звернути увагу на те, що застосування контрактів вигідно, передусім, роботодавцю, тобто керівництву органів та підрозділів поліції, оскільки дозволяє звільняти поліцейського по закінченню строку дії контракту без пояснення причин. Для поліцейського ж укладення контрактів є не вигідним, оскільки послабляє його становище, роблячи його певною мірою «тимчасовим»

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. С. 160.

працівником. Також не можна виключати того, що введення контрактів відкриє певні можливості для зловживання керівництвом органів та підрозділів поліції.

Виходячи з цього ми не можемо підтримати національного законодавця, який дозволив укласти контракти з особами молодшого складу поліції, які вперше прийняті на службу. Застосування ж контрактів про проходження служби в поліції для відповідних керівників та їх заступників вважаємо доволі правильним. Однак обмеження кількості їх переукладень є, на наш погляд, неприпустимим.

УДК 351.74

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ І МОЛДОВИ

*Гіденко Є. С.,
викладач кафедри
тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

Кожен громадянин потребує захисту його основоположних прав і свобод. Держава в особі правоохоронних органів, яким делеговано частку повноважень, виступає гарантом захисту і охорони прав і свобод людини і громадянина. Сьогодні це актуально в нашій країні, яка стоїть на шляху модернізації.

Метою даної тези є проведення порівняльного аналізу законів України і Молдови, які регламентують діяльність поліції і статус поліцейських, а саме розділів, які стосуються соціального захисту поліцейських цих країн. Аналіз спрямований на з'ясування проблем законодавства про правоохоронну службу, передусім вітчизняного.

Національна поліція України як центральний орган виконавчої влади служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку¹.

А от щодо суспільства, то воно має поважати обов'язок кожного правоохоронця і сприяти цьому. Поліція є сталевою серцевиною упорядкованості соціуму. Але навіть сила меча і вогню не зупинить масу некерованого натовпу, тому від правосвідомості гро-

¹ Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII // *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40-41, ст. 379.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

мадян залежить успішне функціонування центрального органу виконавчої влади.

Доцільно звернути увагу на те, що статус поліцейського є специфічним і має ряд особливостей, які відображаються у нормативній базі, яка регулює діяльність поліції. Слід звернути особливу увагу на те, що «поліція забезпечує безперервне та цілодобове виконання своїх завдань». Виходить, що кожен має право в будь-який час звернутися за допомогою до поліції або поліцейського. Це, звісно, надає громадянам впевненості в тому, що вони матимуть надійний захист від протиправних посягань на життя і здоров'я, власність, громадську безпеку і порядок тощо.

Безперечно, держава повинна забезпечувати гідні умови для проходження служби поліцейських, їх надійний соціальний захист. Виходячи з цього можна проаналізувати розділ про соціальний захист поліцейського в Законі України «Про Національну поліцію» в Україні і паралельно розглянути подібний розділ в аналогічному законі Молдови «Про діяльність поліції і статус поліцейського», який був прийнятий 27 грудня 2012 року під № 320.

Розпочнемо із розгляду розділу 9 Закону України «Про Національну поліцію України», назва якого «Соціальний захист поліцейських». Для порівняння необхідно оглянути розділ, вивчивши основні відмінності у тих чи інших статтях. Достатньо обрати деякі статті, щоб проаналізувати їх і зробити правильні висновки. Головне питання, на яке слід знайти відповідь: яка держава створила кращі умови для забезпечення гідних умов життя і соціального захисту поліцейських?

Стаття 91. Службовий час і час відпочинку поліцейських

1. Особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських:

- 1) Службу у святкові і вихідні дні;
- 2) Службу позмінно;
- 3) Службу з нерівномірним графіком;
- 4) Службу в нічний час.

Поліцейські живуть за чітким графіком робочого дня, який затверджується керівником відповідного органу (закладу, установи) поліції.

Тому представники цієї професії потребують забезпечення спеціального механізму створення умов для відпочинку, раціоналізації трудового процесу.

У статті 64 Закону Молдови «Про діяльність поліції і статус поліцейського» «Право на безоплатний проїзд» зазначається, що

«поліцейський для виконання службових обов'язків має право на безкоштовний проїзд по всій території держави будь-якими видами міського, приміського і міжнародного транспорту загального користування (крім таксі)».

Натомість в Законі України «Про Національну поліцію» дане питання не висвітлюється у розділі IX. Але в Законі України більше уваги приділено саме грошовому забезпеченню поліцейських. Це не означає, що поліцейські Молдови за свою роботу отримують меншу заробітну плату. Це свідчить про чітку і сувору структуру фінансового забезпечення, адже джерелом виплати є саме бюджетні кошти. А також не менш важливим моментом в Законі України є статті 97, 98, 99, 100, де висвітлюється питання надання одноразової грошової допомоги. У статті 98 перелічені особи, які мають право на надання одноразової грошової допомоги, а стаття 99 визначає розміри цієї допомоги залежно від ситуації необхідності надання такої допомоги. У Законі Молдови «Про діяльність поліції і статус поліцейського» взагалі поняття одноразової грошової допомоги висвітлено в статті 61, яка має назву «Обов'язкове соціальне страхування». Немає конкретизації, хто отримує і скільки, адже немає чітко визначеного поняття розміру і приводу фінансового забезпечення. Проте у статті, як і в українській, присутня градація виплати суми, обчисленої відповідно до розміру заробітної плати.

Питання грошового забезпечення висвітлено у статті 94 Закону України «Про Національну поліцію», де також зображена ступенева градація заробітної плати працівника органів Національної поліції.

Дивно, але у Законі Молдови відсутня стаття «Відпустки поліцейських», а також «Обчислення тривалості відпусток поліцейських». Добре, що законодавці усвідомлюють важливість чергування роботи і відпочинку для того, щоб полегшити життя поліцейських і стимулювати їх на плідну роботу. У статті 91, поданій вище, висвітлено перелік спеціальних умов служби працівника поліції.

Щодо медичного, житлового і пенсійного забезпечення, захисту прав та інтересів поліції, то тут суттєвих відмінностей майже немає, тому пункти статей сформовані відповідно до існуючих сьогодні світових тенденцій.

Таке гуманне і прихильне ставлення до правоохоронного органу сприяє інтенсифікації роботи і появи мотиву.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Взагалі небагато відмінностей можна знайти в двох порівнюваних розділах, тому що, по-перше, Молдова і Україна – держава СНГ; по-друге, прийняття подібних законів аналогічного типу свідчить про спільність умов історичного розвитку, а також тісні етнічні, господарські, культурні і правові зв'язки.

Але сьогодні у Закон Молдови внесені певні зміни. Розділ, який розкриває принципи соціального забезпечення, кардинально трансформується. Саме тому створено органічний Закон від 02.06.2017 р. № 94 «Про внесення змін і доповнень в деякі законодавчі акти»¹. Це свідчить про безперервне удосконалення законодавства щодо служби в правоохоронних органах.

Вивіши формулу механізмів регулювання діяльності поліції, розуміємо, що в цілому вітчизняні засади гарантій діяльності поліції є досить реальними і працюючими. Саме так законодавець надає можливості для успішної організації діяльності, належного рівня функціонування структури і гідної оплати праці поліцейських. Проте існують і певні труднощі, пов'язані із реалізацією таких норм. Справа в тому, що в Законі «Про Національну поліцію» норма може бути представлена як матеріальна, а от процедуру її втілення кожен виконавчий орган моделюватиме вже самостійно. Прикладом може слугувати призначення одноразової грошової допомоги або встановлення таких розмірів, тому що в конкретній ситуації такі норми потребують негайного і правильного втілення їх у життя. Саме тому слід конкретизувати такі процеси і більш чітко розподілити повноваження органів, що їх реалізують.

Отже, закони України і Молдови про поліцію мають багато спільного. Це ми побачили на прикладі наведених статей розділу. У Законі Молдови менше відомостей про механізм соціального захисту поліцейських. Це зумовлено, переважно, відсильним або бланкетним способом структурування Закону. Такий спосіб нормативної організації діяльності відповідає правовій системі Молдови. Щодо України, то нормативна база регламентації діяльності Національної поліції України є відносно досконалою і опрацьованою, проте деякі положення потребують перегляду і доповнення, про що сказано вже в даній тезі.

¹ Закон Молдови «Про діяльність поліції і статус поліцейських» від 27.12.2012 №320// base.spinform.ru.

УДК 349.22

НЕОДНОЗНАЧНІСТЬ ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Гладкий В. В.,

*аспірант Навчально-наукового інституту
права імені князя Володимира Великого
ORCID: 0000-0003-2499-0937*

Озираючись на історію еволюції права в кілька тисяч років, не залишається сумнівів у тому, що право є живим організмом, котрий змінюється як під впливом процесів його реалізації на практиці, так і під впливом низки зовнішніх чинників, зокрема таких, як: гуманізація суспільства, підвищення рівня життя в Європі та Північній Америці, глобалізація, цивілізаційні виклики, кліматичні зміни, проблеми виживання людини як виду, науково-технічний прогрес тощо¹. Цілком закономірно, що з еволюцією права відбувається також і переосмислення правової суб'єктності суб'єктів права, головним чином, державних службовців, які в багатьох державах є одночасно суб'єктами трудового і адміністративного права, хоча не завжди залишається зрозумілим саме поняття державної служби, роботи державних службовців, службово-трудова відносин тощо, що суттєво актуалізується з останніми змінами концепцій правового регулювання державної служби у різних державах світу, зокрема і України.

Приміром, Литовська Республіка, починаючи з 1990 р., неодноразово змінювала концепцію правового регулювання державної служби. У результаті законодавцем було обрано вузьку модель державної служби (в рамках якої держслужбовцями вважаються усі особи, що безпосередньо здійснюють завдання та функції держави, службовці державного апарату або відповідної установи в галузі державного управління²), яка, на думку литовських учених, є «найбільш придатною для відносно невеликої держави»³. Поряд із тим у Латвійській Республіці з 2014 р. здійснюються спроби звужити сферу дії трудового законодавства і щодо адмініс-

¹ Гладкий В. В. Проблемы универсального понимания термина «юридическая ответственность»: исторический контекст. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2017. Вып. 4 (24), Ч. 9. С. 37–38. DOI:10.5281/zenodo.556611.

² Paliduskaitė J. Valstybės tarnautojų pareigos ir teisės Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje. *Viešojoji politika ir administravimas*. 2006. Nr. 16. P. 16.

³ Glebovė N. Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojų statuso ypatumai. *Teisė*, 2010. Nr. 76. P. 131, 132.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

тративного персоналу, який працює в органах державної влади. Вчені зазначають, що ця експансія означала б, що, приміром, працівник, котрий є фахівцем у ІТ сфері та працює у міністерстві за трудовим договором, буде переведений на посаду службовця, а відтак вказана особа у подальшому зможе бути переведена на іншу посаду без її згоди, її може бути звільнено без згоди профспілки, а усі трудові спори за її участю розглядатимуться в адміністративних судах¹. Водночас в Японії державні службовці, консолідувавшись, змогли домогтися визнання за ними не лише статусу і суб'єктів трудового права, але й спромоглися вибороти право на створення й участь у профспілках, які, що є досить примітним, сьогодні досить активно відстоюють трудові права та законні інтереси державних службовців². Інший приклад – Великобританія, в якій державні службовці вже тривалий час у службових відносинах поводяться аналогічно типовим працівникам. У 1984 р. Р. Клаттербак (Richard Clutterbuck) звертав увагу на такий парадокс: за останні 20 років у Великій Британії більшість найсерйозніших страйків відбулась саме у державному секторі (державна служба та націоналізовані галузі промисловості), що шокувало б англійців Вікторіанської епохи, в яку право на страйк було надане саме в інтересах громадського порядку. Будучи стурбованим революціями на континенті, британський парламент надав працівникам необхідні правові засоби, уникаючи насильства, домагатися зменшення надмірної влади роботодавців приватного сектору³. Ці правові засоби, в чому ми можемо переконатись, вже сьогодні активно використовують представники держави, щоби захистити власні трудові права від того, кого вони представляють.

Наголосимо, що у теоретичному контексті позиція про те, що держслужбовці є також суб'єктами трудового права, вже достатньою мірою доведена І. П. Грековим, М. І. Іншиним, А. Ю. Коротких, Н. М. Неумивайченко, О. Я. Орловським, А. М. Слюсарем та іншими вченими, а противниками цієї позиції, як зазначає, зокрема,

¹ *The Law of the Baltic States* / Т. Kerikmae, К. Joamets, J. Pleps, А. Rodiņa, Т. Berkmanas, Е. Gruodytė. Springer: Cham, 2017. Р. 209–210. DOI: 10.1007/978-3-319-54478-6.

² Sang-Heon R. Ilbon gongmuwon-ui nodong-gibongwongwa nodongjohab – ibbeob non-uuui geomtoleul jungsim-eulo [The Fundamental Rights to Labor of the Public Employee and Labor Union in Japan: Focus on the Study of the Legislation Argument]. *Nodongbeobpoleom [Labor Law Forum]*. 2017. Vol. 21. P. 19–20. (Корейською мовою).

³ Clutterbuck R. *Industrial Conflict and Democracy: The Last Chance*. London: Palgrave Macmillan, 1984. P. 100. DOI:10.1007/978-1-349-17481-2.

академік НАПрН України М. І. Іншин¹, є фактично прибічники радянського підходу до розуміння правового статусу держслужбовців (хоча вказаний підхід не є суто радянським). Загалом наявний матеріал, який підтверджує той факт, що державні службовці є суб'єктами трудового права, настільки широкий, що зобов'язує нас до найкоротшого викладу суті відповідного підходу, його логіки.

Спочатку слід погодитись із тим, що державна служба охоплює усіх осіб, що виконують службові обов'язки в державних установах, виконуючи таким чином суспільно корисну діяльність від імені держави². При цьому державний службовець насправді є працівником зі спеціальним правовим статусом, що декотрою мірою відрізняється від типового статусу працівника, врегульованого загальними нормами трудового законодавства³. Цю відмінність можна у широкому сенсі звести до наступного: державний службовець є працівником, котрий наймається державою для здійснення функцій держави (тобто функцій, які з причин, пов'язаних з необхідністю забезпечення належного функціонування держави або життєдіяльності суспільства, не можуть бути покладені на приватних осіб⁴) від імені держави, а відтак має особливі права та обов'язки, зумовлені характером державної служби. З викладеного зрозуміло, що так чи інакше у всіх країнах (незалежно від того, чи визнає законодавець державних службовців також суб'єктами трудового права) модель правового статусу держслужбовця є трансформациєю моделі правового статусу працівника.

Тому припускаємо, що сам по собі підхід законодавців, що відображає теорію адміністративістів, являє собою міру уникнення невизначеності розмежування подвійної природи правового статусу держслужбовців, з одного боку, та досягнення найбільш можливого рівня контролю над держслужбовцями (державні службовці в нашій державі і в багатьох пострадянських державах, як свідчить українська історія, у переважній своїй більшості є досить маргіналізованою групою працівників, що є безвільною, зокрема у випадках, коли їх використовують у проурядових мітингах та різ-

¹ Іншин М.І. Сучасний стан та напрями удосконалення службово-трудових відносин у сфері державної служби України. *Право України*. 2006. № 6. С. 85.

² Glebové N. Ibid. P. 130–132.

³ Beligrădeanu S. Considerații teoretice și practice în legătură cu Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. *Dreptul. București*. 2000. Nr. 2. P 7.

⁴ Ziller J. *Administrations comparées: les systèmes politico-administratifs de l'Europe des Douze*. Paris: Montchrestien, 1993. P. 362.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

них провладних заходах). При цьому невизначеність зазначеного типу є наслідком недосягнення консенсусу щодо вирішення питання про те, коли державний службовець виступає суб'єктом трудового права, а коли – адміністративного. Однак, на нашу думку, вирішення проблеми у подібному контексті (не вирішивши базової концептуальної проблеми про розмежування статусів, експансивно відібравши у трудового права сферу дії цієї галузі права щодо таких працівників (більше того, це призведе також до додаткової інфляції трудового законодавства, законодавства про державну службу, знизить рівень панування права у суспільстві та державі¹), як державні службовці, продублювавши норми законодавства про працю, трансформували деякі норми цього законодавства в законодавство про державну службу) не може осмислюватись як органічне вирішення проблеми чи як вирішення проблеми (як такої) у прямому сенсі цього слова.

УДК 35.077

СУБ'ЄКТ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА КЕРІВНИК ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: ЗМІСТ ТА СПІВВІДНОШЕННЯ

Негара Р.В.,

*аспірант Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Оновлення законодавства з питань державної служби пов'язане, зокрема, з прийняттям Закону України «Про державну службу» 2015 року (далі – Закон-2015)², торкнулось багатьох інститутів державної служби, у тому числі системи управління державною службою (ч. 1 ст. 12 Закону-2015).

Одним із нових суб'єктів, яких включено до системи управління державною службою, є керівник державної служби в державному органі. Разом з цим у положеннях Закону-2015 трапляється й інший близький за змістом термін «суб'єкт призначення», співвідношення яких залишається невіршеним як у положеннях Закону-2015, так і в науковій літературі.

¹ Гладкий В.В. Мінливість і занепад законодавства: постановка питання. *Актуальні проблеми реформування сучасного законодавства*: матеріали III Міжнар. наук. практ. конф. (м. Харків, 14–15 вересня 2018 р.). Херсон: Вид-во «Гельветика», 2018. С. 5–10. DOI:10.5281/zenodo.1403903.

² Про державну службу: Закон України від 15.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 28.06.2018 р.).

З положень Закону-2015 вбачається, що є випадки одночасного вживання цих термінів, з допущенням альтернативного застосування одного з них (шляхом з'єднання сполучником «або»), приміром абз. 2 ч. 2 ст. 23 («суб'єкт призначення або керівник державної служби забезпечує оприлюднення ... наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу...»); ч. 2 ст. 66 («суб'єкт призначення або керівник державної служби може обмежитися зауваженням»); ч. 2 ст. 72 («рішення про відсторонення державного службовця ... приймається керівником державної служби або суб'єктом призначення») тощо.

Зустрічаються випадки паралельного використання досліджуваних термінів, залежно від категорій посад державних службовців, прикладом якого є абз. 1 ч. 2 ст. 23 Закону-2015 (рішення про оголошення конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби категорії «А» приймає суб'єкт призначення, на вакантні посади державної служби категорій «Б» і «В» - керівник державної служби).

Так і випадки їх окремого вживання, яких більше всього в положеннях Закону-2015, це положення ч. 1 ст. 41 (переведення здійснюється керівником державної служби); ч. 2 ст. 42 («керівник державної служби визначає місце, строк відрядження...»); ч. 4 ст. 43 (про зміну істотних умов праці державного службовця повідомляє керівник державної служби) тощо та ч. 2 ст. 30 («...рішення конкурсної комісії скасовується суб'єктом призначення...»); ч. 6 ст. 31 (рішення про тимчасове покладання обов'язків приймає суб'єкт призначення); ч. 1 ст. 35 (суб'єкт призначення може встановити випробування); ч. 4 ст. 36 («у разі відмови особи від складення Присяги ... акт про призначення на посаду скасовується суб'єктом призначення») тощо. Ці, здебільшого, взаємовиключні повноваження керівника державної служби та суб'єкта призначення створюють конкретні прикладні проблеми, вирішити які зі змісту положень Закону-2015 неможливо.

Враховуючи те, що терміни та їх нормативні визначення мають бути, з-поміж іншого зрозумілими та узгодженими, розглянемо їх більш детально.

Відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 2 Закону-2015 керівник державної служби в державному органі – посадова особа, яка займає вищу посаду державної служби в державному органі, до посадових обов'язків якої належить здійснення повноважень з питань державної служби та організації роботи інших працівників у цьому органі.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Виокремимо такі характерні ознаками керівника державної служби:

– займає посаду державної служби, тобто обов'язково є державним службовцем, відповідно до ч. 2 ст. 1 та п. 4 ч. 1 ст. 2 Закону-2015;

– займає вищу посаду державної служби в державному органі. В даному випадку маються на увазі необов'язково посади категорії «А» (посади вищого корпусу), а може й займати посаду категорії «Б», як, наприклад, посада керівника апарату місцевої державної адміністрації – належить до категорії «Б» (абз. 4 п. 2 ч. 2 ст. 6 Закону-2015), він же є і керівником державної служби в апараті місцевої державної адміністрації (п. 3¹ ч. 1 ст. 17 Закону-2015).

– до посадових обов'язків належить: 1) здійснення повноважень з питань державної служби; 2) організація роботи інших працівників.

У ч. 1 ст. 17 Закону-2015 наведено перелік конкретних посад, які здійснюють повноваження керівника державної служби в деяких органах та визначено умови визначення керівника державної служби в інших випадках (п.п. 3, 4, 5 ч. 1 ст. 17). Однак на практиці та в теорії виникають проблемні питання з визначенням керівника державної служби, що обґрунтовує інтерес до ознак керівника державної служби, вказаних вище, його повноважень (ч. 2 ст. 17 Закону-2015) та правового статусу державного органу.

Суб'єкт призначення, відповідно до п. 7 ч. 1 ст. 2 Закону-2015, – державний орган або посадова особа, яким відповідно до законодавства надано повноваження від імені держави призначати на відповідну посаду державної служби в державному органі та звільняти з такої посади.

Суб'єкта призначення характеризують такі ознаки:

– це державний орган, правовий статус та організаційно-правова форма якого не має значення; або

– це посадова особа, наявність якої передбачена законодавством. Ця посадова особа є обов'язково недержавним службовцем, в іншому разі – це керівник державної служби;

– наявність відповідно до законодавства повноважень призначати на посаду державної служби та звільняти з такої посади. В науково-практичному коментарі Закону-2015 зазначається, що суб'єкт призначення, як правило, виконує й інші повноваження щодо державного службовця, зокрема ініціює дисциплінарне про-

вадження, вирішує питання про заохочення¹. Незважаючи на те, що повноваження суб'єкта призначення в Законі-2015 не систематизовані, очевидно, що вони не обмежуються тільки призначенням та звільненням.

Також слід звернути увагу на те, що ці повноваження встановлюються відповідно до законодавства, що не обмежується виключно законами, а включає й інші акти, у тому числі підзаконного характеру.

З аналізу положень ч. 2 ст. 23 та ст. 31 Закону-2015 можна зробити висновок, що суб'єкт призначення доцільно використовувати лише щодо посад категорії «А» (*прийняття рішення про оголошення конкурсу, про призначення на посаду*). Втім це припущення не узгоджується з положеннями чинного законодавства, іншими положеннями Закону-2015.

Приміром, голови місцевих державних адміністрацій (*не державні службовці, згідно з п. 9¹ ч. 3 ст. 3 Закону-2015*) призначають на посади та звільняють з посад керівників апаратів цих адміністрацій (п. 4 ч. 1 ст. 39 Закону України «Про місцеві державні адміністрації»²), отже, є їх суб'єктами призначення. Проте вище зазначалось, що посади керівників апаратів місцевих державних адміністрацій належать до посад категорії «Б».

Неузгодженість з іншими положеннями Закону-2015 вбачаємо, зокрема, з ч. 2 ст. 68, відповідно до якої дисциплінарні стягнення накладаються (застосовуються) як на державних службовців категорії «А», так, відповідно, і категорій «Б» і «В» – суб'єктом призначення.

Таким чином, і керівник державної служби, і суб'єкт призначення встановлюються щодо конкретних посад державної служби, а визначення їх співвідношення залишається важким і вкрай важливим, як для теоретичних напрацювань, так і для вирішення прикладних проблем. Наразі ж вважаємо, що деякою мірою їх співвідношення розкривається за такою формулою: *«кожен керівник державної служби є суб'єктом призначення, проте не кожний суб'єкт призначення є керівником державної служби»*.

¹ Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу» / Ред. кол.: К.О. Ващенко, І.Б. Коліушко, В.П. Тимошук, В.А. Дерезь (відп. ред.). К.: ФОП Москаленко О.М., 2017. 796 с. С. 42.

² Про місцеві державні адміністрації: Закону України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14> (дата звернення 15.10.2018 р.).

УДК 349.2: 351.74

**ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙНЯТТІ ЖІНОК
НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

*Полішко Н.Л.,
старший викладач кафедри
цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ*

Жінки почали нести службу в поліції трохи більше ста років тому. Першою жінкою, яка почала працювати в поліцейському відділі, стала жителька Німеччини Генрієт Аренд, яка в 1903 році була прийнята в штат поліції як «помічниця» для роботи з жінками, зайнятими в секс-бізнесі, та дітьми. За цей час жінки-поліцейські зарекомендували себе як кваліфіковані співробітники, які не гірше від чоловіків стоять на варті закону та правопорядку. Разом з тим особливості сьогодення демонструють – нині, в XXI столітті, жінки в правоохоронних органах і досі відчувають певну дискримінацію. Найбільш поширеним стереотипом служби жінки в поліції залишається теза на кшталт «три декретні відпустки – і полковник» або ж «три декрети – і пенсія». Проте факт того, що чоловіки-поліцейські теж перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох років, залишається малопомітним і не викликає невдоволення.

Збільшення кількості жінок на службі в поліції стало наслідком жіночого руху 60-70-х років минулого століття, який зробив можливим встановлення рівної зарплати чоловікам та жінкам, збереження посади після виходу з відпустки по догляду за дитиною до трьох років та нарахування вислуги років незалежно від статі працівника поліції. Варто також нагадати, що до 1999-го року кількість жінок у правоохоронних органах була обмежена: «жіноча» квота до вступу в навчальні заклади системи МВС становила лише 5 – 10 %. За деякими даними, наразі на службі в Національній поліції України перебувають 21, 8 % (із загальної кількості 296 248 жінок, які несуть службу в Національній гвардії України, Національній поліції та Державній прикордонній службі).

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» поняття «гендерна рівність» виходить з правового контексту і пов'язане з впливом суспільних структур на життя жінок і чоловіків – їхні права, свободи, можливості, потреби тощо. Саме це чітко і однозначно закріплено законодавством. Відповідно до ст. 1 названого Закону гендерна рівність визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах

життєдіяльності суспільства»¹. Наведене визначення можна розглянути, так би мовити, як «розширення» поняття прав жінок і підвищення розуміння їхнього внеску у життя суспільства в цілому.

Сьогодні без діяльної участі жінок в економіці, соціальній сфері, політиці, культурі, науці, підкреслює Н. А. Чередніченко, життя суспільства неможливо уявити². Ми цілковито упевнені в правильності висновків окремих фахівців, які доводять, що впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, позитивних змін у суспільстві та його благополуччя, реалізації прав людини та самореалізації особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, у тому числі Цілей Сталого Розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН³.

Досліджуючи питання психологічних умов забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України, О. М. Смирнова вказує на існування значної кількості гендерних стереотипів у лавах поліції, серед яких найбільш поширеними є такі: «жінка в погонах – не авторитет» – 37,2 %, «чоловіки є більш цінними працівниками, ніж жінки» – 36,6 %, «жінка в поліції не може виконувати свою роботу добре» – 29,5 %, «жінка і зброя є несумісними» – 29,1 %, «жінка в діяльності поліції може виконувати тільки окремих вид завдань» – 26,6 % тощо⁴.

На противагу зазначеним цифрам слід зазначити, що імплементація принципу гендерного паритету в Національній поліції України не є даниною моді чи вимушеною поступкою євроінтеграції. За досвідом європейських країн, де жінки становлять 25 – 40 % персоналу, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору пер-

¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України в ред. від 07.01.2018 р. // *Відомості Верховної Ради України*. – 2005. - № 52. – Ст. 561.

² Чередніченко Н.А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США / Н.А. Чередніченко // *Право і безпека*. – 2007. - № 6'2. – С. 91.

³ Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Колектив авторок. – Київ, 2017. С. 8.

⁴ Смирнова О. М. Психологічні умови забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.06. Харків, 2015. С. 7.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу
та службу в правоохоронних органах

соналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в свідомості громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час урегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками¹.

Як бачимо, питання дотримання гендерної рівності, в тому числі і при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України, є актуальним для нинішнього стану розвитку нашого суспільства. І від їх вирішення залежить дуже багато. Останнім часом держава вживає багато заходів для поліпшення ситуації в цій сфері. Особливо активно ведеться робота на законодавчому рівні. Зокрема, нещодавно Кабінетом Міністрів України була прийнята постанова «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», основним завданням якої є утвердження принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального та економічного розвитку в Україні, ефективне розв'язання проблем та усунення диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини².

Сподіваємось, що така увага з боку держави та суспільства до питань гендерної рівності, уже найближчим часом принесе свої перші, позитивні результати, і кардинально змінить ставлення до жінок-поліцейських, які усвідомлено поєднали службу в Національній поліції України з головним призначенням жінки – материнством.

¹ Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України / О.В. Горбачова // *Право і безпека*. – 2016. - № 4 (63). – С. 128.

² Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273 // *Офіційний вісник України*. 2018. № 33. Стор. 64. Ст. 1165.

УДК 349.2 (477)

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Бойко О. І.,

*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Штирхунова А. Д.,

*курсант Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

Формування первинних засад трудового права зумовлене активним використанням найманої праці, яка була характерною капіталістичному способу виробництва. Французька революція 1848 р., яка проголосила свободу праці, тобто свободу попиту та пропозиції робочої сили, загальноприйнято вважається родоначальницею трудового права¹.

Історично трудове право виникло та розвивалось як правоохорона праці та являє собою результат боротьби робочого класу за свої соціальні та економічні права².

Поява фабричного законодавства Англії, а потім трудового права на історичній арені була викликана, передусім, соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їх праці. Інтереси людини праці зумовлюють, власне, і характер впливу на формування норм трудового права¹.

За понад столітню історію трудового права в охороні праці вбачали і вбачають його головну – соціальну функцію. Звичай, що стали джерелом формування українського трудового права, визначалися колом суспільних відносин, якими регулювалися: відносини між паном та наймитом, громадою та особою, яка виконувала на її замовлення певні роботи, членами цехового братства³.

¹ Дмитренко, Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.

² Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие / В. С. Венедиктов. Х.: Консум, 2006. 304 с.

³ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / Заред. П. Д. Пилипенка. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Якщо ж розглядати Україну, то слід зазначити, що джерелом формування українського трудового права є коло суспільних відносин, якими регулювалися відносини між особою та громадою, яка виконувала на її замовлення певні роботи. При цьому у регулюванні таких відносин, зокрема щодо укладення трудових угод, велике значення мали звичаї.

Також слід зазначити, що важливим надбанням тогочасного аграрного суспільства, у якому основним засобом регулювання суспільних відносин виступали норми релігії, стали трудові обряди, які були спрямовані на врегулювання питань робочого часу та часу відпочинку працівників.

Соціально-правовим завданням календарної обрядовості було забезпечення добробуту родини і громади; правно-виховний її механізм діяв за принципом відповідності між працею та соціальним статусом особи: наскільки добре людина працюватиме впродовж року – настільки буде успішним, заможним господарем, настільки й поважатиме її громада¹.

Наприкінці 80-х років починають активно розвиватися промисловість і підприємницька діяльність, які активно використовували найману працю, а отже, виникає потреба у більш повному та детальному врегулюванні трудових відносин. Слід відзначити, що вперше на те, що трудові відносини відрізняються від цивільно-правових та вимагають окремої регламентації іншими, відмінними від цивільно-правових, способами, звернули увагу саме науковці-цивілісти. Адже чинне 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 праці холопа⁵.

Таким чином, поступово, крок за кроком почала формуватися система законодавчої охорони інтересів економічно слабкої сторони – працівника, яка полягала, перш за все, в істотному обмеженні принципу свободи².

Основними моментами такого обмеження були: по-перше, те, що законодавець почав втручатися у зміст договорів, що укладались, тобто закон безпосередньо встановлював ті чи інші права й обов'язки сторін при найманні праці. Законодавчо

¹ Гавриленко Ю. М. Становлення Українського Трудового права: історичний аспект / Ю.М. Гавриленко // *Наукові праці МАУП*, 2010, вип. 2(25). С. 254–258.

² Вишневецька С. В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права / С.В. Вишневецька // *Юридичний вісник*. № 1(10). 2009. С. 57-61.

охоронялись особистість працівника, його життя і здоров'я. Визначались умови, які не могли бути включені в договір; по-друге, те, що законодавець гарантував одержання працівником трудового доходу – винагороди за свою працю, яка розглядалась як джерело його матеріального існування¹.

Також до зазначених законодавчих обмежень можна віднести те, що визначалися строки виплати заробітної плати працівникам та встановлювалися межі утримання з неї. Про відмову від цивільно-правових методів і засобів регулювання трудових відносин свідчить і відмова від такого засадничого принципу цивільного права, як принцип рівності сторін у договорі, оскільки при реалізації договору особистого найму діяльність однієї особи підпорядковується господарському плану або цілям іншої.

Усі вищевикладені обставини посприяли тому, що серед цивілістів міцно закріпилася думка про виникнення нових видів відносин та нового виду договору, що їх регулює, – трудових правовідносин та трудового договору відповідно.

У роки Великої Вітчизняної війни трудове право відійшло від своїх добровільно-демократичних засад та об'єднало в собі елементи кримінального та адміністративного права, тобто трудовий договір було замінено адміністративним актом⁴.

Характерними ознаками законодавства часів війни стала масова трудова мобілізація, заборона самовільного звільнення, встановлення жорстких заходів відповідальності за порушення трудової дисципліни, зокрема навіть ув'язнення за самовільне звільнення з роботи.

Попри суттєві порушення прав і свобод громадян слід наголосити, що такі заходи були зумовлені та виправдані воєнним часом. Перемога у Великій Вітчизняній війні дозволила відмовитися від тих жорстких адміністративних методів управління трудовою сферою, які були характерні для воєнного часу.

Резюмуючи вищевикладений матеріал можемо констатувати, що трудове право, як система ідей, принципів поглядів на трудові відносини, взаємовідносини працівників та роботодавців, склалося раніше, ніж з'явилося трудове законодавство як таке. Ґрунтувалося таке трудове право на звичаях та традиціях.

Далі розвиток трудового права та трудового законодавства йшли паралельно, втім слід наголосити на тому, що ряд тодішніх

¹ Таль Л. С. Новый опыт законодательной нормировки рабочего договора // *Л.С. Таль // Право*. 1908. № 34.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

нормативно-правових актів, особливо часів радянської влади, були далеко не правовими. Адже у Конституції проголошувалося одне, а у законах та підзаконних нормативно-правових актах зовсім інше.

УДК 351.9 (477)

РЕФОРМА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Бурак М.В.,

*старший науковий співробітник
наукової лабораторії з проблем
кримінальної поліції*

*Національної академії внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID: 0000-0002-1099-2096*

Доброскок П. Ю.,

*слухач магістратури
Національної академії внутрішніх справ*

Державній службі України, яка забезпечує законність політичних рішень, цілісність держави як інституту, якісний рівень реалізації конституційних гарантій громадян шляхом стабільного і безперервного надання їм публічних послуг, належить особливо роль у побудові сучасної правової держави європейського типу, утвердженні демократичної моделі державного управління. Тому проблема створення ефективної системи державної служби потребує сьогодні особливої уваги¹.

Престижність державної служби полягає не лише в тому, що державний службовець представляє державу чи її орган, органи місцевого самоврядування, наділений владними повноваженнями, виконує важливі функції держави чи місцевої громади, а і залежить від рівня соціального забезпечення, гарантій нормальної життєдіяльності як самого службовця, так і членів його сім'ї, близьких. Стабільність державної служби, формування її із осіб, здатних ставити та вирішувати державно-правові, управлінські проблеми, залежить від гарантій соціальної захищеності, які держава їм надає за умови належного виконання службових повноважень,

¹ Звіт про підсумки діяльності Головного управління державної служби України у 2009 році [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/>.

та створення можливості для нормального життя після завершення служби¹.

У свою чергу, ефективність функціонування державної служби та діяльності державних службовців значною мірою залежить від соціального забезпечення державних службовців. Необхідність значної уваги до цього компоненту державної служби полягає у наступному: намагання підвищити престиж державної служби; наміри урівняти права та матеріальний добробут державних службовців (яким заборонено підприємницьку діяльність) з іншими громадянами; компенсації в разі втрати здоров'я, непрацездатності, виходу на пенсію тощо.

Соціальне забезпечення державних службовців складається з таких компонентів: оплата праці; заохочення за сумлінну працю; щорічні та додаткові відпустки; соціально-побутове забезпечення; пенсійне забезпечення і грошова допомога.

Однак незважаючи на те, що законодавством передбачено соціальний захист державних службовців, вважаємо такий стан справ незадовільним.

Відтак реформа державної служби та оптимізація системи державних органів є одним із найактуальніших для держави питань сьогодення і визначено головним пріоритетом держави відповідно до Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015².

Стратегія визначає мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політико-правових умов становлення та розвитку України.

Метою Стратегії є впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі.

Задля цього рух уперед здійснюватиметься за одним із таких векторів: вектор розвитку – це забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя. Україна має стати державою із сильною економікою та передовими інноваціями. Для цього, передусім, необхідно відновити макроекономічну стабільність, забезпечити стійке зростання економіки екологічно невиснажливим способом,

¹ Оболенський О. Державна служба України - концептуальні аспекти розвитку / О. Оболенський // *Зб. наук. пр. УАДУ* / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. К. : Вид-во УАДУ, 1999. Вип. 2. У 2 ч. Ч. 2. С. 14.

² Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 // База даних Законодавство України/Верховна Рада України. URL:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

створити сприятливі умови для ведення господарської діяльності та прозору податкову систему.

Власне, за вектором розвитку передбачено реформу державної служби та оптимізацію системи державних органів.

Реформа державної служби повинна забезпечити її нову якість відповідно до кращої європейської практики. Пріоритетами реформи державної служби є: побудова професійної, некорумпованої, престижної, орієнтованої на потреби громадян державної служби; відділення політики від адміністрування; впровадження компетентнісної моделі управління людськими ресурсами; гармонізація державної служби і служби в органах місцевого самоврядування; впровадження прозорої моделі оплати праці і кар'єрної мотивації державних службовців; кадрове забезпечення процесу децентралізації.

Крім того, з метою забезпечення ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал за підтримки Світового банку розроблено Концепцію впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та плані заходів щодо її реалізації¹.

Концепція визначає напрями, механізм і строки впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS) у державних органах.

Для забезпечення узгодженості, ефективності та результативності реалізації державної політики у відповідних сферах, підготовки та реалізації фахівцями національних реформ, забезпечення підзвітності і прозорості діяльності органів виконавчої влади, а також з метою впровадження в роботу органів державного управління сучасних інструментів оперативного моніторингу чисельності працівників органів державного управління та витрат на оплату їх праці реформа державної служби передбачає проведення функціонального обстеження у міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади.

Резюмуючи викладене слід відзначити, що реформа державної служби є однією з ключових реформ, адже без ефективних службовців та належної якості управління неможливо побудувати

¹ Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 844-р. // База даних Законодавство України»/Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/844-2017-%D1%80>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

сильну, економічно розвинену та демократичну державу. Для успішного проведення реформи державного управління важливо підготувати висококваліфікованих та добре освічених службовців для органів державної влади. Вони мають стати опорою для реформування владних інституцій, розбудови ефективного, зорієнтованого на потреби громадян державного управління.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВІДМЕЖУВАННЯ ЮРИДИЧНОГО ФАКТУ,
ЩО ВКАЗУЄ НА СТРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ,
ВІД ВІДКЛАДАЛЬНОЇ ЧИ СКАСУВАЛЬНОЇ ОБСТАВИНИ**

***Вавженчук С. Я.,**
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, д-р юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0002-6968-6720*

***Мидель А. М.,**
магістрант
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Сторони трудового договору при його укладенні вправі самостійно визначати часові рамки існування правовідносин. Здійснити зазначене можна різними способами: шляхом встановлення строку або відкладальної чи скасувальної обставини. Актуальність та практична значущість дослідження критерію відмежування способів визначення моменту виникнення чи припинення правовідносин пов'язана з тим, що деякі з них можуть бути недопустимими. Так, згідно з ч. 3 ст. 4 Закону Естонської Республіки «Про трудовий договір», угода про умову, пов'язану з дією трудового договору, про яку невідомо, настане вона чи ні (скасувальну умову), є нікчемною.

Існування певних правових наслідків, наприклад виникнення чи припинення правовідносин, може бути поставлене сторонами в залежність від настання події, яка б завершувала відповідний фактичний склад. Погоджуємось в цьому плані з думкою С. В. Вишневецької, що «строк як юридичний факт у своєму виникненні носить вольовий характер».¹ На суб'єктивний характер встановлення строку та його спрямованість на досягнення заінтересова-

¹ Вишневецька С.В. Строки в трудовому праві. Чернівці: Рута, 1996. С. 22

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ними особами певного результату вказує і С. О. Сільченко.¹ Окреслені характеристики з усією впевненістю можна поширити і на відкладальну чи скасувальну обставину.

Настання правових наслідків може обумовлюватись спливом певного строку, тобто моментом його закінчення. Погоджуємось з думкою науковців, відповідно до якої закінчення строку представляє собою юридичний факт – подію.² Особливий інтерес в світлі описаної проблематики для нас представляє спосіб опису моменту закінчення строку і настання обумовлених цим змін правової дійсності. Як вказує В. В. Луць, «початковий або кінцевий моменти періоду, можуть бути приурочені до певної календарної дати або події, які неминуче мають настати».³ З іншого боку, настання юридичних наслідків можна опосередкувати шляхом вказівки на обставину, щодо якої невідомо, настане вона чи ні. Залежно від характеру спричинюваних правових наслідків такі обставини поділяють на відкладальні та скасувальні.

Як видно з вищезазначеного, різниця між юридичним фактом, що позначає закінчення строку, та відкладальною чи скасувальною обставиною полягає в ступені необхідності настання відповідного явища. Якщо подія, якою обумовлюються певні правові наслідки, повинна настати, то така подія уособлює собою момент закінчення строку. Якщо ж відповідна подія характеризується випадковістю, а не необхідністю, то ми говоримо про обставину (відкладальну чи скасувальну) трудового договору.

Однак конкретний зміст критерію необхідності настання відповідного явища не є очевидним, як це може здатися на перший погляд. У філософській літературі під необхідністю розуміють «внутрішні, стійкі, суттєві зв'язки явищ, які визначають їх закономірні зміни і розвиток».⁴ Категорією, протилежною до необхідності, є випадковість, яка позначає «проблематичність, або необов'язковість виникнення, або існування об'єктів».⁵ Можна з абсолютною впевненістю стверджувати, що події, визначені календарною датою, спливом певного періоду часу, положенням небесних тіл

¹ Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Х.: Золоті сторінки, 2005. С. 13.

² Красавчиков, О. А. Юридические факты в Советском гражданском праве. М.: Гос. издательство юрид. литературы, 1958. С. 168.

³ Луць В. В. Строки і терміни у цивільному праві : моографія. К. : Юрінком Інтер, 2013. С. 19-20.

⁴ Данилян О. Г., Таряненко В. М. Основи філософії: навч. посібник. Харків: Право, 2003. С. 195.

⁵ Там само.

один відносно одного і т. д., неминуче настануть, оскільки пов'язані з безальтернативними природними процесами. Але низка обставин, які є важливими для реалізації інтересів працівника та роботодавця, лежать у сфері соціальної, а не фізичної чи біологічної матерії, а тому не є і не можуть бути необхідними в суворому сенсі цього слова.

Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9 строк трудового договору може визначатися не тільки конкретним періодом, а й настанням певної події, наприклад поверненням на роботу жінки з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; працівника, який звільнився з роботи у зв'язку із призовом на строкову військову службу чи обранням народним депутатом; поверненням тимчасово відсутнього працівника. Очевидно, що настання указаних подій не є необхідним: тимчасово відсутній працівник може і не повернутися на роботу. Відтак для такої події нехарактерна неминучість, що, як було вказано вище, є суттєвою ознакою строку. Незважаючи на це судова практика та доктрина трудового права¹ дотримуються позиції, що такі події позначають саме закінчення строку, а не скасувальну обставину.

Зважаючи на це необхідно уточнити поняття необхідності по відношенню до розмежування строку та скасувальної чи відкладальної обставини. Як вже вказувалось вище, саме воля сторін трудового договору обумовлює потребу в настанні відповідної події для зміни власного правового становища. Відтак при укладенні трудового договору сторони оцінюють певну подію з точки зору можливості її настання як необхідну чи випадкову. Події, які необхідно матимуть місце в силу самої природи речей, можуть сприйматися особами виключно як необхідні, а тому вони завжди позначатимуть строк. На противагу цьому події, що у філософському розумінні є випадковими, можуть сприйматись сторонами двояко: і як необхідні, і як випадкові. Так, роботодавець, укладаючи трудовий договір для заміни працівника, який повинен пройти певний курс лікування, може бути цілком впевненим, що такий працівник повернеться на роботу. Відповідно повернення такого працівника буде розглядатись як подія, що позначає закінчення строку трудового договору з новим працівником, а не як скасувальна обставина. При цьому зрозуміло, що настання такої обставини за своєю суттю не є необхідним. Якщо ж в аналогічній ситуації,

¹ Сільченко С.О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладення, зміни та припинення: монографія. Х.: Золоті сторінки, 2005. С. 50.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

укладаючи трудовий договір на час до повернення такого працівника, роботодавець знав, що хвороба є важкою і цілком ймовірно може привести до смерті чи втрати працездатності, то таке повернення працівника слід розглядати як скасувальну обставину трудового договору, а не як закінчення його строку.

Отже, необхідність деякої події, з якою сторони пов'язують певний правовий результат, є критерієм відмежування юридичного факту, що позначає строк трудового договору, від його скасувальної чи відкладальної обставини. Проте до змісту цього критерію, окрім традиційного філософського розуміння необхідності, слід включати також аспект усвідомлення та оцінки сторонами певної обставини як необхідної чи випадкової. Якщо випадкове у філософському розумінні явище особи, зважаючи на обставини конкретної життєвої ситуації, сприймають як таке, що неодмінно відбудеться, то вказане явище позначатиме закінчення строку. Таке розуміння критерію необхідності дозволяє пояснити, чому деякі події безсумнівно визначаються судовою практикою та доктриною як такі, що уособлюють строк трудового договору, а не його відкладальну чи скасувальну обставину.

УДК 349.3

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ УКРАЇНИ ТА США

Гіденко Є. С.,

*викладач кафедри ТСП
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ*

Водоп'ян Д. В.,

*курсант Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ*

З реформацією центрального органу виконавчої влади за прикладом системи поліції Сполучених Штатів Америки (далі – США) влада змінила принципи діяльності поліції та оновила законодавче регулювання її діяльності, однак не змогла забезпечити поліцейських такими соціальними пільгами, як у США, що в діяльності поліції України є надзвичайно важливим, враховуючи антикорупційний напрямок нашої держави. Наприклад, в США поліцейський, окрім того, що отримує гідну зарплатню, має особливий соціальний пакет, а саме: позитивно отримує знижку на оплату комунальних послуг, поліцейський та члени його сім'ї отримують

безоплатну медичну допомогу у випадку будь-якої хвороби, мають право на безвідсотковий кредит та знижки на деякі групи товарів. В Україні дещо схожі пільги можуть бути надані працівникам оперативних підрозділів, однак це порушує конституційні принципи і призводить до певної дискримінації поліцейських за сферою їх діяльності, і слід наголосити, що той соціальний захист, який регулюється розділом 9 Закону України «Про Національну поліцію», недостатньо забезпечує поліцейських та їх сім'ї соціальними пільгами, в основному норми, викладені в цьому розділі, стосуються виплати грошової допомоги у разі смерті поліцейського під час несення служби, а не в процесі проходження служби в лавах Національної поліції України, що призводить до певного корупційного ризику¹.

Якщо провести аналіз Закону України «Про Національну поліцію», можна дійти висновку, що поліцейський у нашій державі може отримати безоплатну медичну допомогу, знижки на путівки до оздоровчих закладів, також члени його сім'ї можуть отримати одноразову грошову допомогу у випадку смерті поліцейського, якій приділено більше уваги в дев'ятому розділі вищевказаного Закону. Це все призводить до того, що якщо порівняти той соціальний захист, який існує у поліцейських США, то можна дійти висновку, що в США поліцейський більш зацікавлений виконувати свою роботу якісно та без корупції, адже при порушенні правової процедури на поліцейського в США можуть бути накладені стягнення у виді позбавлення певної пільги на якийсь строк. Однак проблема соціального забезпечення в нашій державі висвітлена тим, що у нас не існує системи живого закону, та поліцейські не мають права на мітинг, а лише утворювати спілки працівників поліції, за допомогою яких донести свої проблеми до законодавчої влади майже неможливо. Та для вирішення вищевказаної проблеми на законодавчому рівні потрібно закріпити соціальне забезпечення поліцейського, а саме слід створити систему медичного страхування поліцейського та матеріальні пільги, котрі стосуються не лише самого працівника правоохоронного органу, а і його сім'ї, що є надзвичайно важливим. В Україні, з фінансової точки зору, це все може здатися неможливим, однак фінансово це може забезпечити сам поліцейський, котрий буде виконувати свої

¹ ЗУ «Про Національну поліцію»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 8 серп. 2018 р.: (офіц. текст). К.: Паливода А. В., 2018. 104 с. (Закони України); Кісіль О. Ю. Деякі проблеми правової регламентації соціального забезпечення поліцейських в Україні / О. Ю. Кісіль // *Форум права*. 2016. № 3. С. 116 – 120.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

обов'язки ефективно, а правопорушники будуть сплачувати штрафи та застави в казну держави, з котрої цілком можливо буде забезпечити працівника поліції. Соціальне забезпечення працівника поліції в Україні в зв'язку з реформуванням міліції є надзвичайно важливим напрямком, адже якщо працівник органу виконавчої влади не відчуває певної підтримки з боку держави, то це призводить до виникнення корупційних ризиків, котрі зумовлені об'єктивними обставинами та проблемами в діяльності працівників органів виконавчої влади¹.

З вищевказаного можна зробити висновок, що реформа органів виконавчої влади потребує подальшого вдосконалення, адже з покладенням тих завдань на Національну поліцію Україну збільшилося навантаження на поліцейських, однак не покращилося соціальне забезпечення на законодавчому рівні та не введено практику «живого закону» на зразок США. Адже з таким розвитком суспільства в Україні та його менталітету збільшується обсяг проблем, з котрими працюють поліцейські, а методи залишаються застарілими та не вдосконалюються.

УДК 35.088.6

ПЛАНУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КАР'ЄРИ ФАХІВЦІВ І КЕРІВНИКІВ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБ

Іщенко М. І.,

професор кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування Криворізького національного університету, д-р екон. наук

Тютюнник Ю. М.,

магістрантка Криворізького національного університету

Планування трудової кар'єри фахівців і керівників на публічних службах полягає у визначенні цілей розвитку працівника та шляхів, що ведуть до їхнього досягнення. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток фа-

¹ ЗУ «Про Національну поліцію»: чинне законодавство зі змінами та доповненнями станом на 8 серп. 2018 р.: (офіц. текст). К.: Паливода А. В., 2018. 104 с. (Закони України); Асямов С. В. и др. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров. Ташкент, 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://yurpsy.com/files/xrest/9/029.htm>.

хівця, а з іншого – послідовне зайняття ним посад, досвід роботи на яких необхідний для виконання трудових обов'язків на новому більш відповідальному місці.

Однією з найпоширеніших моделей управління розвитком кар'єри фахівців стала модель партнерства. Це партнерство передбачає співробітництво трьох сторін – фахівця, його керівника та служби управління персоналом організації. Працівник несе безпосередню відповідальність за планування й розвиток власної кар'єри. Одночасно керівник виступає в ролі наставника або спонсора свого співробітника. Служба управління персоналом відіграє роль професійного консультанта та водночас керує процесом розвитку кар'єри фахівця в організації.

Професійно-кваліфікаційне просування фахівців і керівників на публічній службі проводиться на основі:

- розроблення чітких вимог до фахівця як умови його професійно-кваліфікаційного просування (стаж роботи за спеціальністю, на займаній посаді, рівень професійної підготовки, наявність вченого ступеня чи звання, проходження підвищення кваліфікації чи професійної перепідготовки тощо);

- обґрунтування напрямів просування (по горизонталі, вертикалі, комбіноване), зокрема й типових варіантів;

- додержання принципів планомірності та послідовності в професійно-кваліфікаційному просуванні;

- інформованості фахівців та їхньої активної участі у вирішенні питань планування власної трудової кар'єри;

- об'єктивні оцінки результатів трудової діяльності фахівців, визначення відповідності їхніх професійних, ділових і особистих якостей займаній посаді, виділення перспективних фахівців з організаторськими здібностями та включення їх у резерв на посади керівників.

Робота щодо встановлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей фахівців займаній посаді має здійснюватися службою управління персоналом організації в процесі профорієнтації, виробничої адаптації молодих фахівців, періодичних і поточних атестацій працівників.

Кадрове планування має багато вимірів. Так, крім часового розподілу, важливим є розподіл планування на стратегічне, тактичне, оперативне. Кожен із цих видів планування має свої цілі, заходи і потенціали за групами функцій кожної підсистеми управління персоналом.

Процес планування персоналу, як і планування взагалі, базується на ряді принципів, тобто правил, які необхідно враховува-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ти в процесі його здійснення. Вони орієнтують публічні служби на досягнення найкращих економічних показників. Застосовувати всі принципи планування під силу тільки великим публічним службам, що мають кваліфіковані кадри, сучасні інформаційні технології, необхідні ресурси. Тому число застосовуваних принципів планування визначається складністю управлінської системи та розміром, становищем і стійкістю публічних служб.

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

У зв'язку з цим планування розвитку персоналу повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішенні таких проблем, як розроблення стратегії з питань формування кваліфікаційного персоналу; визначення потреб у навчанні працівників у розрізі спеціальностей та професій; вибір форм і методів професійного розвитку персоналу; фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

УДК 351.858

ДЕРЖАВНА ІНФОРМАЦІЙНА ПОЛІТИКА

*Іщенко М. І.,
професор кафедри обліку,
оподаткування, публічного управління та
адміністрування Криворізького національного
університету, д-р екон. наук*

*Усик Д. Д.,
магістрантка Криворізького
національного університету*

У сучасному відкритому суспільстві інформація стає найважливішою цінністю, а донесення інформації до споживача – провідною галуззю діяльності, куди з кожним роком вкладаються дедалі значніші капітали. Інформатизація суспільства виступає одним із вирішальних чинників модернізації економіки на ринкових засадах і запорукою інтеграції України у світове співтовариство.

У Законі України «Про інформацію» державна інформаційна політика визначається як сукупність основних напрямів і способів діяльності держави з одержання, використання, поширення та зберігання інформації.¹

У Концепції національної інформаційної політики України під національною інформаційною політикою розглядається «стратегія, напрями і завдання держави у сфері збирання, зберігання, використання та поширення інформації та інформаційних ресурсів у суспільстві».

Головними напрямами і способами здійснення державної інформаційної політики згідно із Законом України «Про інформацію» є:

- забезпечення доступу громадянам до інформації;
- створення національних систем і мереж інформації;
- зміцнення матеріально-технічних, фінансових, організаційних, правових і наукових основ інформаційної діяльності;
- забезпечення ефективного використання інформації;
- сприяння постійному оновленню, збагаченню та зберіганню національних інформаційних ресурсів;
- створення загальної системи охорони інформації;
- сприяння міжнародному співробітництву в галузі інформації і гарантування інформаційного суверенітету України.²

Державну інформаційну політику розробляють і здійснюють органи державної влади загальної компетенції, а також відповідні органи спеціальної компетенції. Всі громадяни України, юридичні особи і державні органи мають право на інформацію, що передбачає можливість вільного одержання, використання, поширення та зберігання відомостей, необхідних їм для реалізації ними своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій. Кожному громадянину забезпечується вільний доступ до інформації, яка стосується його особисто, крім випадків, передбачених законами України.

Насамкінець слід зазначити, що сьогодні в державній інформаційній політиці ще залишаються невирешеними такі питання:

1. Неузгодженість окремих норм законодавства, що регулює інформаційну сферу; розроблення законів щодо нових засобів масової інформації та захисту прав особистості при використанні ІКТ.

2. Недостатня інформаційна присутність України за кордоном. Необхідно збільшити обсяги мовлення державної ТРК «Всес-

¹ Закон України про інформацію // *Відом. Верховної Ради України.* - 1992. № 48. Ст. 650.

² Там само.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

вітня служба іномовлення «Україна і світ» до 20 – 24 годин з охопленням території Євразії, а згодом – Америки та Австралії.

3. Застаріле технологічне обладнання державних телерадіокомпаній, незадовільний матеріально-технічний рівень видавничо-поліграфічного комплексу.

4. Незадовільний стан мережі проводового радіомовлення. Нагальною є потреба у збереженні та відновленні мережі проводового мовлення, яке переважно обслуговує інформаційні потреби найменш соціально захищених верств населення.

5. Запровадження суспільного теле- і радіомовлення.

6. Надолуження у розвитку таких новітніх засобів комунікації, як Інтернет, супутникове мовлення тощо.

7. Забезпечення подальшого розвитку кабельного мовлення, зокрема подолання монополізму, властивого галузі.

8. Перехід на цифровий формат мовлення.

9. Розроблення і реалізація державних програм, які стосуються формування інформаційного суспільства в Україні.

УДК 34.07:340.11

МІЖНАРОДНЕ ПОЛІЦЕЙСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Коваленко Л. П.,
*професор кафедри адміністративного
права та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук*

Василенко Т. С.,
*студентка Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

Сьогодні ми спостерігаємо значну хвилю демократичних перетворень в Україні крізь призму впливу сучасних світових процесів, що засвідчує необхідність запровадження більш ефективного та результативного державного управління. Тому варто зазначити, що у процесі реформування діяльності органів внутрішніх справ (далі – ОВС) в Україні особливого значення набуває використання законодавчого досвіду державного управління ОВС зарубіжних країн.

Розробленню даної теми присвячено роботи О. Бандурки, А. Губанова, В. Доненка, І. Зозулі, В. Заросила, Г. Ермоловича та інших учених.

Вивчення західних досліджень дає змогу зрозуміти, що сучасна модель управління діяльністю ОВС повною мірою корелюється з різними формами державного устрою: унітарним, федеративним і навіть конфедеративним. Таким чином, наразі у світі можна виділити три моделі:

- централізована, для якої характерними є домінуюча роль міністерства внутрішніх справ, директивний стиль управління й жорстка вертикальна підпорядкованість низових ланок центральним органам;

- децентралізована, для неї характерними є відсутність єдиного загальнонаціонального органу, численність поліцейських сил загальнодержавного, регіонального та місцевого рівнів;

- комбінована, якій притаманна наявність загальнонаціонального органу, співіснування державних поліцейських служб загальнонаціонального та регіонального рівнів, а також державної та муніципальної поліції з пріоритетністю розвитку державної поліції¹.

Так, наприклад, для країн Європи характерною є саме централізована модель управління ОВС, через це її ще іменують континентальною. Основний масив законодавства приймається централізованими органами. Як прикладу можна розглянути систему регулювання діяльності поліції за законодавством Франції. Поліцейські сили країни були об'єднані в лавах національної поліції та керувалися генеральною дирекцією у складі МВС Франції. Поліцейська система Франції поділялась на адміністративну та судову. Але значним недоліком цієї системи було те, що поліція переважно зосереджувалася на вирішенні загальнодержавних проблем і недостатньо враховувала інтереси окремих територіальних громад (комун). Аби уникнути цього негативного фактору у 1983 році у Франції розпочався процес створення муніципальних поліцейських органів. Це стосувалось, зокрема, запровадження нового інституту комісарів, який змінив традиційний для Франції інститут префектів. Загальний стан національної поліцейської системи Франції почав зазнавати суттєвих змін за рахунок, з одно-

¹ The World Book encyclopedia. Chicago etc.: World Book, 1994. Vol. 15. P. 620-626.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

го боку, збільшення кількості муніципальних підрозділів, а з іншого – «руйнуції централізованого корсету»¹.

Нинішню компетенцію поліції визначено Законом Франції № 81-82 від 02.02.1981 р. «Про посилення безпеки і захисту свободи особи». На сучасному етапі модель управління все ж зберігає ознаки централізації, коли безпосереднє керівництво поліцейською діяльністю здійснюється в межах особливих ланок міністерства – департаментів або дирекцій, яким безпосередньо підпорядковуються і всі галузеві служби, але місцевим органам надається більша автономія.

Органам Норвегії та Данії також притаманна централізація. Так, поліція підпорядкована Міністерству юстиції. Але при цьому в Данії функціонує досить розгалужена та спрощена територіальна структура організації поліції, де визначальну роль у гарантуванні внутрішньої безпеки відіграють районні президії поліції.

У чистому вигляді децентралізована модель функціонує в країнах з високим рівнем демократії, таких як США та Канада. У сучасній Європі така модель наразі існує лише у Швейцарії. Характерним за даної організації державного управління в ОВС є відсутність централізованої та унітарної онови державної поліції, при цьому окремі місцеві органи влади встановлюють чисельність органів правового порядку та принципи їх роботи.

Важко не відзначити унікальний досвід децентралізації поліцейської діяльності, зібраний за роки реформування у Сполучених Штатах Америки, де, завдяки цьому панує високий рівень децентралізації у сфері державного управління ОВС. Уся діяльність поліції штатів, міст, округів регламентується конституціями і законами штатів, а також виданими на їх основі нормативно-правовими актами органів місцевого самоврядування (для прикладу: міський поліцейський ордонанс, «Клятва поліцейського», «Моральний кодекс працівників правоохоронних органів»). Так, у поліцейській системі США сьогодні налічується близько 40 тис. поліцейських формувань різних рівнів: федеральних, штатів, графств, округів, муніципалітетів. А завдяки законодавчій автономії штатів США відносно федерації ми можемо спостерігати ще більшу децентралізацію поліцейської системи країни. Так, полі-

¹ Проневич О. С. Моделі управління поліцією: аналіз зарубіжного досвіду / О. С. Проневич // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2009. № 1. С. 145-167; *Centralizacja a dezcentralizacja* // *Gazeta policyjna*. 2003. № 48.

цейські структури штатів вважаються незалежними від федеральної поліції. Теоретично федеральна поліція може втручатися в роботу місцевих поліцейських сил тільки у виключних обставинах, на практиці таке втручання трапляється вкрай рідко.

Комбіновану модель управління можна зустріти у Великобританії, ФРН та Нідерландах, де поєднуються ознаки двох вищезгаданих моделей.

Так, у сучасному світі все більшого поширення набуває стандарт децентралізації, який міститься в рекомендаціях Ради Європи з удосконалення базових засад поліцейської діяльності, наразі в європейських країнах він розглядається як один з основних управлінських механізмів підвищення ефективності діяльності поліцейських органів. Він, насамперед, передбачає широкі права стосовно прийняття ними та реалізації рішень, що відображають місцеві умови та їх професійну думку¹.

Таким чином, можна зазначити, що існує широка варіативність правових засад управління діяльністю поліції в сучасних державних моделях зарубіжних країн. Але загальними для них є тенденція децентралізації у поєднанні з основними засадами, такими як забезпечення верховенства закону, деполітизація, організація прозорості та підзвітності діяльності, налагодження тісної співпраці цих органів з громадянами та місцевими громадами і сприяння професійній підготовці персоналу. При цьому варто пам'ятати, що сліпо переймати якусь модель не варто, адже в більшості країн ще тривають реформаційні процеси. Реформування ОВС в Україні має провадитись, насамперед, з урахуванням національних особливостей і запозичувати слід найефективніші важелі управлінської діяльності, спрямовані на вдосконалення функціонування державного управління у ОВС.

¹ Проневич О.С. Моделі управління поліцією: аналіз зарубіжного досвіду / О. С. Проневич // *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2009. № 1. С.145-167.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

УДК 009.34

ПОЛІЦЕЙСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕЯКИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ ТА ПРОБЛЕМАТИКА

***Коваленко Л. П.,**
професор кафедри адміністративного
права та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук*

***Горб Т. І.,**
студентка Національного юридичного університету імені
Ярослава Мудрого*

Одним із важливих завдань демократичної правової держави є захист прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, охорона встановленого правопорядку та законності, боротьба зі злочинністю та іншими правопорушеннями. Вирішення зазначених завдань повинно здійснюватися всією системою державних органів, у тому числі й органами, які спеціально призначені для виконання правоохоронних функцій. Мова, насамперед, йде про органи внутрішніх справ, стабільне та ефективне функціонування яких є необхідною умовою захисту конституційного ладу, забезпечення законності і правопорядку.

Поліцейські системи розвинених країн світу, насамперед таких, як Франція, Велика Британія, США, Італія, мають довготривалу історію, великий досвід боротьби зі злочинністю й охорони публічного порядку, мають тісні взаємозв'язки між собою. Усе це накладає відбиток на організацію підготовки кадрів для них, змушує враховувати всі здобутки минулого та сучасного, широко розвивати міжнародне співробітництво не лише в питаннях безпосередньо правоохоронної діяльності, а й навчання, стажування, обміни досвідом персоналу поліцейських служб та органів.

Паралельно з основними рівнями професійної підготовки поліцейських кадрів в багатьох країнах діє встановлена законодавством розгалужена багатопрофільна мережа додаткової або післядипломної освіти, тобто підвищення кваліфікації, спеціалізації, удосконалення та перепідготовки поліцейських кадрів, яка функціонує як на базі поліцейських навчальних закладів, так і у формі службової підготовки безпосередньо за місцем несення служби.

В Європі, як правило, приймають на службу в поліцію осіб, які мають одну або дві вищі освіти, і навіть вчений ступінь. Європейська відомча професійна підготовка кадрів поліції інтегрувала-ся в загальнонаціональні та міжнародні освітні простори через систему державного ліцензування, атестації та акредитації і функціонує відповідно до загальнодержавних критеріїв і стандартів.

Зокрема, у Великій Британії Федерація співробітників поліції ініціювала створення адміністрації зі стандартів навчання поліцейських та надання їй статусу поліцейського університету. Передбачалося відкриття при університеті двох коледжів, один з яких мав здійснювати інтерактивне навчання поліцейських, а другий – заочне і вечірнє навчання¹.

Натомість у США (штат Каліфорнія) у 1959 р. була створена Комісія з стандартів і підготовки поліцейських в мирний час, завдання якої полягало в стандартизації вимог для поліцейських відомств у межах штату. Після цього у всіх штатах були створені подібні відомства і системи навчання. Оскільки в США муніципальна влада згідно із законом формується владою штатів, то самі штати контролюють їхні повноваження, в тому числі поліцейські, визначаючи їх у професійних статутах. Як правило, комісії з навчання та підготовки поліцейських розробляють стандарти з вербування, перебування на службі та звільнення поліцейських, встановлюють мінімальні вимоги з підготовки кадрів і займаються створенням нових поліцейських дільниць, впровадженням програм навчання та іншими нововведеннями².

В основу підготовки поліцейських кадрів Німеччини покладено принцип довічного найму. Службова діяльність і навчання співробітника планується і прямує в суто перспективному плані. При цьому передбачається постійне підвищення його кваліфікації. Особливістю системи підготовки поліцейських кадрів ФРН є те, що жодний з поліцейських навчальних закладів країни не видає своїм випускникам освітніх документів, відповідних якому-небудь державному освітньому стандарту. Після закінчення навчальних закладів видаються тільки відомчі освітні документи, що дають

¹ Программа совершенствования подготовки сотрудников английской полиции // *Police*. 1999. Р. 26.

² Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: Учебное пособие / Якубов А. С., Асямов С. В., Таджиев А. А., Мирзатов Д. М. Т. : Академия МВД Республики Узбекистан, 2010. С. 266–280.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

право працювати тільки в поліції і, як виняток, в деяких інших державних установах¹.

Керівництво системної підготовки кадрів для поліції більшої зарубіжних країн докорінно змінило доктрину своєї діяльності: після досить тривалого періоду використання моделі, яка базується на завданнях і вимогах функціонування служб, в котрі молодим поліцейським доведеться включитися, здійснений перехід до моделі, в основу якої покладені потреби в штатах і вимоги до персоналу. Віднині більша увага приділяється особистим характеристикам кандидатів, тобто майбутніх співробітників державної поліції.

На жаль, існуюча в Україні модель професійної підготовки поліцейських за багатьма критеріями не відповідає зростаючим потребам суспільства та загальновизнаним міжнародним демократичним стандартам у цій сфері. Негативно впливає на поліцейську діяльність невисокий рівень цієї моделі, відтік досвідчених кадрів із системи МВС, деформація та «розмивання» її професійного ядра, фахова та психологічна неготовність значної частини керівного складу ОВС до глибокого реформування системи, виключення витрат на систему органів МВС з числа пріоритетних напрямів державного фінансування, низький рівень інформатизації ОВС, недостатнє наукове забезпечення реформаційних процесів як наслідок недооцінки, а іноді й прямого ігнорування досягнень науки, дефіцит практичних рекомендацій щодо використання такого досвіду в професійній діяльності органів внутрішніх справ України.

Отже, досягти бажаних результатів у діяльності поліції неможливо без створення високопрофесійного кадрового корпусу, здатного ефективно вирішувати завдання, поставлені суспільством і державою перед органами поліції. А це вимагає докорінного перегляду всієї існуючої системи відомчої професійної та освітньої підготовки працівників системи МВС та створення умов для проявлення й подальшого зростання їх професіоналізму та підвищення кваліфікації.

¹ Мартиненко О. Профессиональное обучение полиции Германии (по материалам МВД Украины) // [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.khpg.org/index.php?id=139902467>.

УДК.32.019.51

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОВС

***Коваленко Л. П.,**
професор кафедри адміністративного
права та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук*

***Гроза В. А.,**
студентка Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

Глобальні зміни соціально-економічних і політико-правових умов функціонування органів державної влади, курс нашої держави на євроінтеграцію вимагають чіткої відповідності діяльності органів внутрішніх справ європейським стандартам, надання пріоритету профілактичній та соціальній спрямованості їх діяльності. Реформування системи органів внутрішніх справ має бути спрямоване на оптимізацію їх функцій та структури, формування правоохоронного відомства сучасного європейського зразка, здатного забезпечити охорону прав, свобод і законних інтересів особи та держави, громадський порядок та громадську безпеку, протидію злочинності.

Ефективна робота органів внутрішніх справ залежить від багатьох правових, соціально-економічних, політичних та організаційних факторів, центральне місце серед яких займає організаційно-штатна робота, яка є різновидом управлінської діяльності, що урегульована адміністративно-правовими нормами та спрямована на оптимальний розподіл та ефективне використання штатної чисельності, удосконалення структури органів і підрозділів, дотримання штатної дисципліни, здійснення контролю за виконанням (дотриманням) структурними підрозділами (окремими працівниками) встановлених вимог, правил, процедур тощо.

Основною причиною виникнення організаційно-структурних проблемних ситуацій в органах внутрішніх справ є те, що за будь-якої проблеми відразу створюється структурний підрозділ, для якого розпочинають підбирати і уточнювати загальні і спеціальні функції. В результаті таких поспішних управлінських

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

рішень постійні перебудови організаційних структур не мають наукової основи, а здійснюються в порядку експерименту¹.

Нові вимоги та підходи до управління персоналом органів внутрішніх справ актуалізують проблему вдосконалення її нормативно-правової бази. Надзвичайно важливим є прийняття Закону України «Про органи внутрішніх справ України», визначення на законодавчому рівні призначення органів внутрішніх справ у суспільстві, їх місця у системі правоохоронних органів, організаційних засад функціонування, статусу, прав та обов'язків працівників органів внутрішніх справ. Об'єктивною потребою стає розроблення та прийняття пакету нормативних документів, які визначають завдання та цілі діяльності у сфері управління персоналом, встановлюють компетенцію кожної структури, визначають механізм їх взаємодії, регулюють використання сучасних технологій, забезпечують всі складові цілісної системи управління персоналом².

Актуальною суспільною проблемою стає за сучасних умов розгортання соціальної роботи в органах внутрішніх справ України, що відповідає як стратегії їх розвитку, посиленню соціальної спрямованості їх діяльності, орієнтації на якісне обслуговування населення, так і світовим тенденціям розвитку поліцейських структур як сервісних центрів.³ Суттєво важливого значення має соціальна робота для забезпечення стабільності кадрового складу органів внутрішніх справ, його соціальної безпеки, якості трудового життя⁴.

Особливості функціонування органів внутрішніх справ зумовлюють пріоритетні напрямки соціальної роботи з персоналом: забезпечення політики управління стресами, попередження професійної деформації особового складу та подолання її наслідків, соціально-виховна та соціально-патронажна діяльність, забезпе-

¹ Ботнаренко О. М. Прийняття ефективних управлінських рішень як передумова оптимізації органів внутрішніх справ України / О. М. Ботнаренко // *Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. С. 118.

² Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів національної поліції на сучасному етапі розвитку / С. Шатрава // *Адміністративне право і процес*. 2018. №1. С. 83.

³ Моргунов О. А. Сутність та особливості інформаційно-аналітичної роботи в органах внутрішніх справ / О. А. Моргунов. // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. С. 65.

⁴ Кудря В. О. Правові та організаційні засади кадрового забезпечення управління в органах внутрішніх справ України / В.О. Кудря. Київ, 2011. 16 с.

чення соціальної безпеки персоналу (використання соціальних пільг, гарантій та компенсацій).

Одним із важливих показників ефективно діючої організації є стан безпеки життєдіяльності її персоналу. При цьому безпека розглядається як стан, коли ризик шкоди персоналу або втрати (збитків) обмежений допустимим рівнем. Підкреслюється, що безпека персоналу є одним із аспектів якості. Сутність діяльності із забезпечення безпеки життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ визначається як здійснення системи заходів, спрямованих на зниження рівня професійного ризику до реально можливого рівня.

Вдосконалення правового забезпечення діяльності ОВС є одним з основних пріоритетів діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. Нині гостро постає завдання запровадження оновленої системи роботи з кадрами органів Національної поліції України, яка була б адекватна реаліям України та потребам радикальних реформ, що проводяться в правоохоронних органах. Адже професіоналізм працівників поліції – це результат інтелектуальної діяльності, невід’ємною складовою частиною якої є безперервне підвищення рівня знань та вдосконалення форм і методів роботи, до чого необхідно спонукати працівників і, відповідно, вдосконалювати систему заохочення професіоналів і набуття професіоналізму.

УДК 342.922:351.74

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС

Коваленко Л. П.,
*професор кафедри адміністративного
права та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук*

Калантай Т. А.,
*студентка Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

Найпотужнішим інструментом реформування ОВС України є ефективна кадрова політика. Водночас зростання кількості порушень законності та зниження рівня службової дисципліни серед особового складу, низький рівень професіоналізму обумовлюють

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

необхідність удосконалення кадрового забезпечення. Okремі питання процесу кадрового забезпечення ОВС України досліджувались у працях таких українських учених, як: О. Андреева, М. Ануфрієв, О. Бандурка, В. Бесчастний, Є. Зозуля, Л. Криворучко, М. Криштанович, Н. Матюхіна, Н. Нижник, В. Плішкін, О. Синявська та ін.

Кадрова політика в ОВС України як складова частина організаційного механізму являє собою систему основних принципів, форм, цілей і, зокрема, методів роботи з кадрами, які мають володіти необхідними діловими, моральними та професійними якостями.

Назрілі проблеми здійснення сучасної кадрової політики в ОВС були розглянуті під час Парламентських слухань «Про реформування системи органів МВС України і впровадження європейських стандартів», що відбулися 5 жовтня 2011 р. Подальші перспективи оптимізації кадрового забезпечення ОВС знайшли обґрунтування в Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки, схваленій 1 лютого 2012 року Указом Президента України¹. Проблема стратегії кадрового забезпечення всіх структурних підрозділів ОВС обговорювалася як одна з основних на установчих зборах Експертної ради з питань захисту прав людини в системі ОВС та реформування відомства, які відбулися у квітні 2014 року. Серед головних причин, що показали необхідність розроблення Стратегії, є: уповільнення розвитку та брак системності у діяльності щодо кадрового забезпечення в країні; брак дієвої системи моніторингу потреб суспільства та держави у спеціалістах із належним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки.

На думку М. Криштановича, основою та необхідною умовою науково обґрунтованої політики щодо оптимізації кадрового забезпечення ОВС є чітке бачення моделі організаційного механізму системи ОВС, основою якої є професійна належність та функціональна роль спеціаліста².

Відповідно до законодавства України в основу кадрового забезпечення органів внутрішніх справ закладений весь комплекс робіт з підбору, розстановки, переміщення, навчання, виховання та звільнення кадрів органів та підрозділів внутрішніх справ. З

¹ Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки”, схваленій 1 лютого 2012 року Указом Президента України [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

² Криштанович М. Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України / М. Криштанович // *Демократичне врядування*. [Електронний ресурс]. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2012. – Вип. 9. – Режим доступу: www.lviv.academy.com/visnik 9.

цього приводу прийнято вважати за основу наступні елементи механізму кадрового забезпечення в органах внутрішніх справ: визначення необхідного кількісного складу персоналу, з урахуванням їх посадової категорійності та ступеня профпідготовки; удосконалення роботи з кадрами: шляхом якісного підбору, розстановки, формування резерву на висування, оцінки співробітників; необхідне стимулювання професійної діяльності і виховання кадрів: з допомогою застосування заходів морального і матеріального впливу, дисциплінарної практики, підвищення правової культури; оптимізація підготовки кадрів: шляхом навчання в навчальних закладах МВС, перепідготовки і підвищення їх кваліфікації.

На нашу думку, удосконалення кадрового забезпечення, перш за все, слід починати з кадрового планування. На його основі визначають, скільки співробітників, якої кваліфікації і на якому місці потрібні, які вимоги ставляться до тих чи інших категорій службовців у процесі комплектування органів внутрішніх справ¹. Процес підбору кадрів має включати вивчення психологічних та професійних якостей майбутніх співробітників з метою встановлення їх придатності для виконання обов'язків на відповідному службовому місці або посаді й вибору із сукупності претендентів найбільш придатного, з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистих якостей та здібностей, характеру діяльності інтересам структурних підрозділів ОВС та його самого. Процес оптимізації підготовки кадрів для ОВС буде актуальним і в майбутньому.

Особливі уваги заслуговують напрями запозичення корисного іноземного досвіду у сфері організації професійної підготовки працівників правоохоронних органів зарубіжних країн, методів удосконалення навчального процесу. Європейські стандарти передбачають, що прийнятий на службу поліцейський повинен пройти у повному обсязі не лише загальну, професійну та службову підготовку, а й отримати відповідний інструктаж із соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини і, зокрема, з Європейської конвенції з прав людини.

На думку В. Бесчастного, у зв'язку з недосконалістю існуючих систем прогнозування злочинності в Україні формування

¹ Венедіктов В.С. Організаційно-правові питання підбору персоналу на службу в ОВС України / В. С. Венедіктов // *Вісн. нац. ун-ту внутр. справ.* 2001. №14. С. 151.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

соціального замовлення на співробітника ОВС слід формувати на основі системно-аналітичної моделі середньострокового прогнозування злочинності¹. В цілому необхідно буде кардинально посилити зв'язок навчального процесу з практикою ОВС, в тому числі у ході навчально-виховного процесу, запровадити систему зворотних зв'язків «навчання-практика». Чим вищий ступінь профпідготовки майбутніх працівників ОВС, тим ефективніше вони будуть виконувати свої завдання, тим більше їх будуть поважати громадяни і юридичні особи.

Отже, оптимізація кадрового забезпечення ОВС – це нелегкий процес, який визначає послідовне здійснення комплексу організаційно-управлінських, науково-дослідних, політичних та законодавчих дій, необхідних для забезпечення механізму ефективного функціонування органів у сфері національної безпеки країни.

УДК 34.07:340.11

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОВЕДЕННЯ АТЕСТАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

***Коваленко Л. П.,**
професор кафедри адміністративного
права та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук*

***Лисенко А. А.,**
студентка Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого*

Ефективність діяльності органів внутрішніх справ України безпосередньо залежить від результатів діяльності кожного працівника. Тому важливого значення набуває процес оцінювання показників діяльності працівників органів внутрішніх справ України (далі – працівників ОВС України)². В юридичній науці під оцінюванням показників діяльності розуміється процес перевірки належності виконання працівниками роботи, передбаченої вимо-

¹ Бесчастний В. М. Механізми державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України: теорія, методологія та практика: [монографія] / В. М. Бесчастний. Донецьк: Юго-Восток, 2009. 458 с.

² Малиновський В. Я. Державна служба: теорія і практика : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. К. : Атіка, 2003. 160 с.

гами їх посади. Тобто під оцінюванням показників діяльності працівників органів внутрішніх справ України розуміється встановлений відповідними нормативно-правовими актами процес перевірки належності виконання працівниками органів внутрішніх справ України роботи, що безпосередньо передбачена їх функціональними обов'язками. Відповідно до національного законодавства головним завданням атестації працівників ОВС України є оцінка їх ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки на підставі глибокого і всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, які вони обіймають, стимулювання їх творчої активності та відповідальності за стан боротьби зі злочинністю, зміцнення правопорядку, визначення перспектив їх службової кар'єри, запобігання вчиненню працівниками органів внутрішніх справ України протиправних дій, а також виявлення таких працівників, які не спроможні виконувати покладені на них завдання. Процедура проведення атестації працівників органів внутрішніх справ регулюється Інструкцією про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженою наказом МВС України від 23.03.2005 року № 181. Для проведення атестації працівників ОВС України спеціально створюються атестаційні комісії різних рівнів, зокрема Центральна атестаційна комісія, атестаційні комісії структурних підрозділів центрального апарату МВС України, атестаційні комісії головних управлінь МВС України та управлінь МВС України на транспорті¹. У ході засідання атестаційна комісія має право робити запити про надання необхідних матеріалів і документів, що стосуються службової діяльності працівника. Відповідно до чинного законодавства не підлягають атестуванню особи рядового і начальницького складу жіночої статі під час перебування у відпустках у зв'язку з пологами та доглядом за дитиною, а також чоловічої статі, яким надана відпустка у зв'язку з доглядом за дитиною. Такі працівники атестуються не раніше, ніж через рік після їх виходу на службу².

¹ Воронько О. Деякі актуальні питання атестації державних службовців / О. Воронько, А. Северин, І. Олійник // *Відомості Укр. акад. держ. управ. при Президентові України*. 2016. № 3. С. 48–57.

² Кікінчук В. Ю. Особливості проведення атестації працівників ОВС України / В. Ю. Кікінчук // *Форум права*. 2010. № 3. С. 178–185 [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10kvjpou.pdf>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

У результаті проведення аналізу ефективності роботи атестаційних комісій, критеріїв оцінювання діяльності працівників ОВС України можна зазначити такі проблемні моменти:

1. У ході атестації оцінюється рівень відповідності працівника займаній посаді. Також має бути оцінено рівень досягнення визначених посадовою інструкцією показників роботи.

Саме за таких умов оцінка співробітника включає в себе критерії, яких у посадовій інструкції, зазвичай, не відображено: ділові й особисті якості, рівень культури, прагнення до вдосконалення своєї діяльності. Крім того, як стверджує О. Савельєв, «оцінювання рівня досягнення визначених посадовою інструкцією показників роботи дозволить підвищити зацікавленість працівників ОВС України насамперед у результатах роботи, а не висувати на перше місце виключно відповідність певним сталим критеріям»;

2. Деякі існуючі критерії оцінки працівників ОВС України є недостатньо об'єктивними. Об'єктивними слід вважати такі критерії: показники роботи, рівень бойової та службової підготовки, фізичний стан працівника. Поряд із цим у чинних нормативних документах чітко не визначено шкалу оцінки таких показників: професійна компетентність працівника, його ділові та особисті якості, рівень культури, авторитет у колективі та серед населення, прагнення до вдосконалення своєї діяльності. Така ситуація створює передумови для необ'єктивної оцінки зазначених показників у ході атестації¹;

3. Потребують вдосконалення системи результатів оцінки працівника ОВС України. На підставі всебічного розгляду показників роботи, професійної компетентності працівника і його ділових та особистих якостей комісія шляхом відкритого голосування приймає один з таких висновків: 1) займаній посаді відповідає; 2) займаній посаді не відповідає.

Одночасно комісія може приймати одну з рекомендацій: 1) заслуговує на висунення на вищу посаду; 2) заслуговує на зарахування до резерву кадрів на висунення; 3) заслуговує направлення до вищого навчального закладу МВС України для навчання; 4) підлягає переміщенню на рівнозначну посаду; 5) підлягає переведенню до іншого підрозділу із зазначенням його мотивів та об-

¹ Полетаев Ю. Н. Аттестация работников ОВД : правовое регулирование: организационные вопросы / Ю. Н. Полетаев. М. : Проспект, 2014. – 112 с.

ґрунтуванням можливої потреби в направленні на перепідготовку; 6) підлягає переведенню з вищої посади на нижчу з викладенням причин і зазначенням того, на яку саме посаду доцільно призначити; 7) підлягає звільненню з органів внутрішніх справ через службову невідповідність за віком, станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії чи з інших причин.

Таким чином, з метою вдосконалення оцінки професіоналізму працівників органів внутрішніх справ України під час проведення атестаційної процедури необхідно на законодавчому рівні розробити професійно-кваліфікаційні характеристики за кожною передбаченою типовими штатами МВС України посадою працівника органів внутрішніх справ України. Наявність таких характеристик позбавить суб'єктивізму з боку окремих керівників органів і підрозділів внутрішніх справ України при визначенні рівня професіоналізму того чи іншого працівника, оскільки це будуть єдині вимоги до оцінки знань та умінь працівника. Також вбачається за доцільне з метою вдосконалення процедури атестації працівників ОВС України створити систему позитивної мотивації для високопрофесійного та добросовісного проходження служби в органах внутрішніх справ.

УДК 351.74

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ПІДРОЗДІЛАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

*Ліпинський В. В.,
в.о. директора ННІ «Митна Академія»
Університету митної справи та
фінансів, канд. юрид. наук, доцент*

*Рубан А. В.,
студент Університету митної справи та фінансів*

Запорука успішного виконання головних завдань підрозділів Національної поліції України у сфері протидії злочинності та охорони громадського порядку залежить не лише від ефективної діяльності та якісної роботи всіх її підрозділів, а й від чіткої взаємодії з іншими органами, які мають в переліку своїх повноважень правоохоронну функцію, що особливо важливо сьогодні в нашій державі.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та служб в правоохоронних органах

Проблема взаємодії поліції з іншими органами, що мають правоохоронну функцію, давно викликала інтерес громадськості та наукових кіл. Останні дослідження показали різке зниження довіри громадян до органів поліції у сфері захисту їхніх прав та свобод, а також протидії злочинності взагалі. Дана ситуація є однією з головних причин для розвитку ефективної взаємодії між підрозділами Національної поліції та органами місцевого самоврядування задля вдосконалення поліцейської діяльності у сфері протидії злочинності.

Наразі триває реформування органів внутрішніх справ України, в тому числі поліції, що зумовило певну відсутність наукових робіт, у яких порушувалось би питання співробітництва поліції з іншими суб'єктами, що мають правоохоронну функцію. Окремі питання даної співпраці досліджували такі вчені, як В. Авер'янов, Ю. В. Баулін, А. А. Бова, В. В. Голіна, А. І. Долгова, А. П. Закалюк, А. Т. Комзюк, П. П. Михайленко, В. О. Соколов, В. В. Сукачов, В. І. Шахун та ін. Незважаючи на активне дослідження даного питання цими науковцями взаємодія поліції з іншими органами залишається малорозвинутою та актуальною, тому що наразі відсутні не лише теоретичні засади такої взаємодії, а й практична основа співпраці Національної поліції з органами місцевого самоврядування, яка має бути закріплена законодавчо в окремому нормативно-правовому акті.

Метою дослідження є визначення основних напрямів та точок дотику у взаємодії Національної поліції з органами місцевого самоврядування; окреслення та закріплення основних завдань та функцій органів місцевого самоврядування в правоохоронній сфері та форми співпраці з підрозділами Національної поліції.

Національна поліція України здійснює профілактичну та превентивну функції щодо запобігання правопорушенням, а також в законодавчо визначених межах вживає необхідних заходів щодо виявлення та усунення правопорушень як кримінальних, так і адміністративних. Втім варто відзначити, що Національна поліція України здійснює діяльність щодо запобігання правопорушенням не тільки індивідуально, а й у різних аспектах взаємодії з іншими суб'єктами в правоохоронній сфері.

Відповідно до Конституції України всі органи влади в тому чи іншому вигляді сприяють правоохоронній діяльності та діяльності щодо протидії злочинності, адже охорона внутрішньої наці-

ональної безпеки, укріплення правопорядку є одним із головних завдань держави.

Органи місцевого самоврядування є одним із тих суб'єктів, взаємодія з яким є доволі важливою та необхідною для Національної поліції України у сфері охорони правопорядку на територіальному рівні. Закон України «Про місцеве самоврядування» у п. 40 ст. 26 закріплює серед виключних компетенцій сільських, селищних та міських рад заслуховування інформації керівників органів Національної поліції України про стан законності, боротьби із злочинністю, охорони громадського порядку та результати діяльності на відповідній території. А ч. 2 ст. 38 вищезгаданого Закону визначає, що до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належить сприяння діяльності органів суду, прокуратури, юстиції, служби безпеки, Національної поліції, Національного антикорупційного бюро, адвокатури та Державної кримінально-виконавчої служби.

Взаємовідносини органів місцевого самоврядування з підрозділами Національної поліції регулюється також певною мірою і Законом України «Про Національну поліцію». В даному Законі закріплюється обов'язкове та безперервне інформування органів місцевого самоврядування про здійснення своїх функцій у сфері охорони та захисту прав та свобод людини і громадянина, протидії злочинності, забезпечення громадського порядку та безпеки. Взаємодія підрозділів Національної поліції та органів місцевого самоврядування у сфері правопорядку знаходить вираження ще і в тому, що керівники територіальних органів поліції повинні не менше одного разу на два місяці організувати відкриті зустрічі з представниками місцевого самоврядування на обласному, місцевому, сільському рівнях задля налагодження продуктивного співробітництва між поліцією та органами місцевого самоврядування у сфері протидії злочинності та забезпечення правопорядку.

У підсумку необхідно зазначити, що ефективна організація діяльності у сфері протидії злочинності та охорони правопорядку залежить не лише від правового регулювання всіх форм і видів діяльності, а й від якісної взаємодії з органами місцевого самоврядування, що має важливе значення як на територіальному рівні, так і на загальнодержавному. Дана взаємодія має бути законодавчо врегульована не лише окремими пунктами в законах вищезгаданих органів, а самотійним систематизованим нормативно-правовим актом.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

УДК 351.9

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ВИМОГ І СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Ляшевська О. І.,
доцент кафедри управління та організації діяльності у сфері цивільного захисту Національного університету цивільного захисту України, канд. наук з держ. управління

Давиденко А. В.,
студент Національного університету цивільного захисту України

Мазченко В. А.,
курсант Національного університету цивільного захисту України

Як складова частина державного управління державна служба спрямована на задоволення потреб суспільства, забезпечення захисту основних прав і свобод людини і громадянина, послідовного і сталого розвитку країни та поступового входження її до європейської спільноти¹.

Державна служба в Україні визнається одним із важливих інститутів у справі формування і розвитку державності, від якого залежить функціонування всієї суспільно-політичної системи, виконання різноманітних завдань і функцій сучасної держави. Державна служба виступає основою сучасного державного будівництва та здійснює свій вплив на всі найважливіші конституційно-правові формування.

Загальновизнаного поняття явища «державна служба» в науковій літературі не існує, а у багатьох державах використовується схожий термін «public service», який можна інтерпретувати як «державна», і як «публічна» служба. Однак визначення поняття «державна служба» закріплене в чинному Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII, у ст. 1 якого зазначено, що державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують за-

¹ Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. М. Ключев та ін. Х. : Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2006. С. 8.

робітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження.

Однак більшість положень Конституції України опосередковано стосується такого інституту, як державна служба. Отже, важливими для функціонування державної служби є, зокрема, конституційні положення, відповідно до яких визначаються права людини (розд. II Конституції). Діяльність державних органів має бути спрямована на дотримання та захист конституційних прав і свобод громадян. Саме державні службовці мають забезпечувати виконання таких конституційних положень, як право на рівність перед законом і недопущення дискримінації (ст. 24), право не бути позбавленим громадянства або бути вигнаним (ст. 25), право на життя (ст. 27), захист гідності і заборона катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання (ст. 28), свобода від свавільного арешту чи затримання (ст. 29), право на звернення до органів державної влади (ст. 40), право на житло (ст. 47), шлюб (ст. 51), права дітей (ст. 52), право на непідкорення явно злочинним наказам (ст. 60), норма проти ризику двічі нести кримінальну відповідальність за один злочин (ст. 71), презумпція невинуватості (ст. 62), право на захист у кримінальній справі та право засудженого користуватися всіма правами людини та громадянина, за винятком обмежень, які спеціально встановлені вироками суду (ст. 63)¹.

Відтак саме основоположний нормативно-правовий акт України визначає та передбачає необхідність забезпечення створення та ефективної діяльності інституту державної служби в Україні. Важливо звернути увагу на концептуальні документи, що визначали рух щодо реформації державної служби на шляху до впровадження стандартів та принципів доброго врядування ЄС.

Аналізуючи положення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2022 року, варто відзначити, що частина положень не є принципово новими, а більшість можливих варіантів розвитку проблем та й самі проблемні питання організації ефективної діяльності державної служби не змінюються протягом досить тривалого часу, про що свідчать положення Стратегії реформування системи державної служби в Україні 2015 року. Уявляється логічним, що означені проблеми криються в особливостях національного державотворення, проблемах системного підходу до їх вирішення та нечітко розкритих стратегічних питаннях побудови української моделі державної служби.

¹ Державне управління в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. В. Б. Авер'янова. К. : Юрінком Інтер, 1999. С. 147.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Реформування та якісне державне управління, а разом з ним і державна служба, так чи інакше знаходяться в площині політичного простору конкретної країни, особливо в умовах демократичних змін в країнах, що розвиваються. Відтак зусилля щодо ефективного впровадження сучасних тенденцій реформування державної служби залежать від політичної волі присутньої політичної еліти та її здатності до реагування на зміни суспільних настроїв з метою забезпечення стабільного та поступового розвитку.

УДК 35.08

ПОНЯТТЯ ПУБЛІЧНОЇ (ДЕРЖАВНОЇ) СЛУЖБИ ТА ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ: ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ

Матчук С. В.,
викладач кафедри адміністративного права і процесу Національної академії внутрішніх справ, канд. юрид. наук

Матчук В. Б.,
студент Національної академії внутрішніх справ

Впродовж останніх десятиліть постійно змінюються структура та функції органів публічної влади на всіх її рівнях. Ринкова економіка та розвиток громадянського суспільства висувають потребу перетворення бюрократичного апарату на ефективну систему урядування, що слугуватиме людям. Стратегічним завданням адміністративної реформи стало запровадження нової ідеології функціонування виконавчої влади і місцевого самоврядування як діяльності щодо забезпечення реалізації прав і свобод громадян, надання державних послуг¹.

Нині одним із напрямків здійснення реформ в Україні є досягнення такого ступеня розвитку суспільних відносин, за яких мінімізуються будь-які порушення прав та охоронюваних законом інтересів кожного члена суспільства. Саме тому питання дотримання законності, верховенства права, прав людини і громадянина та інших принципів правової держави особливою категорією суб'єктів – публічних службовців під час виконання функцій та обов'язків, покладених на них державою, набувають важливого

¹ Про заходи щодо впровадження Концепції адміністративної реформи в Україні. Указ Президента від 22.07.1998 р. № 810/98 // Офіційний вісник України. 1999. № 21. Ст. 943.

значення¹. У зв'язку з цим ми повністю підтримуємо позицію тих науковців, які наголошують, що державні службовці є кадровим складом (або особовим складом чи персоналом) органів державного управління. Будучи співробітниками державного органу, вони, фактично, перебувають на службі у держави і виконують її завдання та функції. Саме вони є останньою ланкою державного управління, через яку реалізується державна влада. І саме тому державні службовці несуть дуже велику відповідальність за свої дії².

Тривалий час законодавство оперувало лише поняттям «державна служба» (ст. 1 Закону України «Про державну службу»³), і терміна «публічна служба» взагалі не існувало. Разом з тим інтеграція України до Євросоюзу висувала необхідність приведення національного законодавства, в тому числі і адміністративного, до вимог та стандартів міжнародного законодавства, а відповідно і необхідність уведення та тлумачення таких понять, як «публічна служба», «публічний службовець» тощо. Завдяки цим процесам поняття «публічна служба» вперше в українському законодавстві було закріплено Кодексом адміністративного судочинства України, де п. 17 ст. 3 визначено, що публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування⁴.

Питання щодо поняття публічної служби, публічного службовця та їх кваліфікації нині широко представлені дослідженнями багатьох вітчизняних науковців – В. Б. Авер'янова, О. І. Бедного, Ю. П. Битяка, С. Д. Дубенко, Н. Р. Нижника та ін.

Так, О. В. Петришин до публічної служби відносить державну, муніципальну службу та службу у недержавних організаціях (громадських організаціях, політичних партіях та навіть – приватних підприємствах). На його погляд, для публічної служби характерні такі озна-

¹ Матчук С. В. Публічні службовці: Поняття та юридична відповідальність // *Матеріали I міжнародної науково-практичної конференції "Публічна служба і адміністративне судочинство: добутки і виклики"* (5-6 липня 2018 року). К.: Дакор, 2018. С. 247.

² Скоріков В. Види відповідальності державних службовців / В. Скоріков // *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 1(32). С. 146.

³ Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

⁴ Кодекс адміністративного судочинства України від 6.07.2005 р. // *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35-36, 37. Ст. 446.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ки, як: зайняття посади у відповідних органах і організаціях незалежно від форм власності і конкретних організаційних структур; службова спрямованість діяльності, що полягає у діяльності не на себе, а на обслуговування «чужих» інтересів; професійність службової діяльності, тобто здійснення такої діяльності на постійній основі, що потребує певних знань і наступності та є основним джерелом матеріального забезпечення працівника¹. Інші фахівці вважають, що однією із ознак публічного службовця є його публічно-правовий зв'язок з державою, який виникає на підставі відмінного від приватноправового трудового договору юридичного факту адміністративного за правотою природою акта².

Як уже відзначалось, важливого як теоретичного, так і практичного значення набуває питання правової кваліфікації публічних службовців. Так, з точки зору деяких дослідників, публічних службовців за територіальною належністю організації можна поділити на дві великі групи: службовців центральних та місцевих адміністративних органів. За сферою функціонування публічної служби виділяють службовців мілітаризованої, дипломатичної та інших видів спеціалізованої служби. За характером виконуваних функцій виділяють адміністративних, виконавчих, професійних та допоміжно-технічних публічних службовців. До адміністративної категорії належать керівники та заступники керівників адміністративних структур, наділені повноваженнями прийняття рішень. Працівники виконавчої категорії втілюють у життя рішення керівників. Це, як правило, керівники структурних підрозділів органів публічної адміністрації. Професійна категорія охоплює спеціалістів, експертів, що виконують конкретну роботу під керівництвом службовців обох вищих категорій. Працівники допоміжно-технічної категорії створюють необхідні умови для виконання усіма іншими службовцями своїх функцій³.

Отже, ми вважаємо, що поняття публічного службовця слід розглядати через запропоновані юридичною наукою та практикою ознаки (критерії). Це, зокрема, зайняття посади в органі публічної влади, виконання завдань держави (громади) в межах покладених на них обов'язків і наданих прав, фінансування з держав-

¹ Петришин А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ. Монография. Х.: Факт, 1998. С. 134–140.

² Рунова Н.О. Публічна служба в Україні: проблеми дефініції / Н.О. Рунова // *Публічне право*. 2012. № 3 (7). С. 270.

³ Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для країни / За заг. ред. Тимощука В.П., Школика А. М. К. : Конус-Ю, 2007. 795 с.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

ного (або місцевого) бюджету. Що ж до поняття публічної служби, то воно закріплене на рівні закону – ст. 3 КАС України, що виключає необхідність його додаткового тлумачення та дозволяє вести мову про легальність цього поняття.

УДК 349.22:331.102.1:351.74

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СЛУЖБОВОГО СУМІСНИЦТВА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Поливанюк В. Д.,

*доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Балюра А. О.,

*курсант Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

Праця є найважливішою сферою життєдіяльності людини та провідним чинником матеріального і духовного виробництва. Роль та важливість праці у розвитку людини та суспільства проявляється в тому, що в процесі праці створюються не лише матеріальні та духовні цінності, призначені задовольняти потреби людей, але і розвиваються самі працівники, набуваючи нових навичок, розкриваючи власні здібності, доповнюючи та збагачуючи знання. Творча праця сприяє продукуванню нових ідей, вдосконаленню засобів праці, появі нових прогресивних технологій, нової продукції, матеріалів, енергії, котрі, своєю чергою, створюють нові потреби. Тобто внаслідок трудової діяльності задовольняються потреби людей та відбувається прогрес виробництва, виникають нові потреби та подальше їх задоволення, що надалі впливає на відтворення населення, сприяє підвищенню матеріального та культурного рівня його життя¹.

Для забезпечення економічного зростання держави виникає необхідність ефективного та раціонального використання трудових ресурсів. Одним зі способів саме раціонального та ефективного їх використання є впровадження сумісництва.

Одним із превентивних антикорупційних механізмів, що має забезпечити належне функціонування системи запобігання корупції в Україні, є закріплене в Законі України «Про запобігання ко-

¹ Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. К.: Знання, 2004.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

рупції»¹ обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, встановлене для осіб, уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування. Його сутність полягає в забороні паралельно займатися оплачуваною діяльністю (за винятком окремих її видів, яких загалом визначено шість), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Відповідно до ст. 25 «Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності» Закону України «Про запобігання корупції» особам, зазначеним у п. 1 ч. 1 ст. 3 цього Закону, заборонено, по-перше, займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; по-друге, входить до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України. У цій нормі закріплено загальні обмеження щодо зайняття іншими видами діяльності. Водночас у ній міститься уточнення – «якщо інше не передбачено Конституцією або законами України». Згідно із цим положенням, визначаючи конкретний перелік дозволених видів діяльності, слід ураховувати відповідні норми законодавства, що регулюють особливості проходження певного виду публічної служби.

Відповідно до ст. 66 «Службове сумісництво поліцейських» Закону України «Про Національну поліцію» поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої². Аналіз зазначеної норми дає змогу дійти декількох висновків. По-перше, перелік дозволених інших видів оплачуваної діяльності для поліцейського містить лише три позиції, на відміну від загальної норми, передбаченої Законом України «Про запобігання корупції». По-друге, ідеться про новий вид діяльності – науково-педагогічну. З огляду на зазначене слід з'ясувати, чи є наявні в цих положеннях принципові відмінності та як

¹ Про запобігання корупції [Електронний ресурс] : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

² Про Національну поліцію [Електронний ресурс] : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main/580-19>.

вони позначаються на сучасній системі проходження служби в органах і підрозділах Національної поліції. Передусім, варто з'ясувати зміст поняття службового сумісництва. Його тлумачать як виконання поліцейським, крім основної, регулярної оплачуваної роботи (головне завдання поліції – надання поліцейських послуг), іншої діяльності на умовах окремого трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому (система поліції) або іншому підприємстві, установі. Розглянемо зміст видів діяльності, які поліцейському дозволено суміщати. Відповідно до п. 33 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»¹ наукова діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та/або пошук шляхів їх застосування. Основними її видами є фундаментальні та прикладні наукові дослідження. Фундаментальними називають теоретичні й експериментальні наукові дослідження, спрямовані на одержання нових знань про закономірності організації та розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язку. Їх результатом стають гіпотези, теорії, нові методи пізнання, відкриття законів природи, невідомих раніше явищ і властивостей матерії, виявлення закономірностей розвитку суспільства тощо, які не орієнтовані на безпосереднє практичне використання у сфері економіки.

Творчу діяльність тлумачать як індивідуальну чи колективну творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність². Стаття 54 Конституції України гарантує громадянам свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості; кожний громадянин має право на результати своєї творчої діяльності.

Отже, творчою діяльністю поліцейського є індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність, тобто художнє, історичне, етнографічне й наукове значення, підлягають збереженню, відтворенню, охороні відповідно до законодавства України.

Поліцейський має право суміщати свою роботу з науково-педагогічною діяльністю. Її визначення закріплено в п. 24 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність»³. Це

¹ Про наукову і науково-технічну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/848-19>.

² Про культуру [Електронний ресурс] : Закон України від 14 грудня 2010 р. № 2778-VI. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2778-17>.

³ Про авторське право і суміжні права [Електронний ресурс] : Закон України від 23 грудня 1993 р. № 3792-XII. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах і закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та/або науково-технічною діяльністю.

Нині в поліції працюють сотні поліцейських, які мають наукові ступені, значний досвід практичної роботи. Конструктивне поєднання такого досвіду з викладацькою діяльністю, безперечно, сприятиме розв'язанню основної проблеми сучасної відомчої освіти – забезпеченню єдності теорії та практики, а також підвищенню рівня підготовки, кваліфікації поліцейських.

УДК 349.23:323.3-057.34

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОСАД ЗА ПІДПОРЯДКОВАНІСТЮ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

Поливанюк В. Д.,
*доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Кравченко А. В.,
*курсант Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ*

Розглядаючи Україну як демократичну, самостійну державу, можна побачити її прогресивний розвиток, що направлений не лише на встановлення міжнародних відносин, співтовариство з європейськими країнами, а й впровадження стандартів, перейнятих з досвіду країн Європи, в тому числі щодо державного управління та державної служби. Державну службу в Україні слід пристосовувати до норм та стандартів Європи задля побудови держави сучасного європейського типу з публічно-змагальною моделлю правосуддя.

Дослідженню проблеми функціонування та розвитку державної служби присвячені розробки, зокрема, Т. В. Мотренка, О. Ю. Оболенського, В. М. Олуйка, Т. І. Пахомової, Л. А. Пашко, А. С. Сіцінського, С. М. Серьогіна та ін.¹

Водночас аналіз практичних аспектів реформування інституту державної служби України та адаптація її до стандартів європейського зразка потребує сьогодні здійснення додаткових дослід-

¹ Оболенський, О. Державна служба України: концептуальні аспекти розвитку // *Зб. наук. пр. УАДУ при Президентові України. У 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. К. : УАДУ, 1999. С. 12 – 17.*

джень, адже розбіжності правового регулювання щодо проходження державної служби мають різні аспекти в законі, тому що мають вплив як Кодексу законів про працю, так і встановлені норми Закону «Про державну службу», де визначено лише їх правовий статус як суб'єктів.

Виходячи з цього вважаємо за необхідне зупинитись на деяких питаннях щодо проблеми визначення ієрархії посад та просування по ній державних службовців.

Адже у новому Законі «Про державну службу», фактично, введено дві ієрархії посад. Одна – за категорією посади, у межах якої присвоюються відповідні ранги, друга – за групою оплати праці, у межах якої встановлюється розмір посадових окладів.¹

Так, відповідно до ст. 38 нової редакції Закону, «просування по службі державних службовців здійснюються з урахуванням категорій посад державної служби та рангів державних службовців як виду спеціальних звань, що їм присвоюються»².

Всупереч цьому ст. 40 Закону України «Про державну службу» наголошує, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу².

З огляду на те, що вищою посадою є посада державної служби, яка належить до вищої групи оплати праці, виникає суперечлива ситуація, коли посади керівників структурних підрозділів апаратів райдержадміністрацій віднесені до категорії «Б», а посада керівника апарату, що є їхнім безпосереднім керівником, належить до нижчої категорії «В».⁴

Для вирішення такої суперечності в новій редакції Закону України «Про державну службу» встановлено менше число рангів державних службовців, але збільшено час роботи, необхідний для присвоєння чергового рангу. Разом із тим строк відпрацювання

¹ Закон України «Про державну службу» від 28.08.2018. № 889-VIII [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

⁴ Роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби «Щодо строку відпрацювання для присвоєння чергового рангу на займаній посаді, передбаченого пунктом 10 Порядку присвоєння рангів державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 року № 306» від 19.08.2016 р. № 17-р/з [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: <http://nads.gov.ua/page/shchodo-stroku-vidpracyuvannya-dlya-prysvoyennya-chergovogo-rangu-na-zaymaniy-posadi>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

для присвоєння чергового рангу включає попередній період роботи державного службовця на займаній посаді.³

У разі якщо строк відпрацювання на останній займаній посаді менше трьох років, відлік строку відпрацювання для присвоєння чергового рангу починається з дати призначення на цю посаду⁴.

Виходячи з цього можна вказати, що особам, які займаються професійною поліцейською діяльністю не менше як один рік, присвоюється такий же найнижчий ранг, як і особам які щойно призначені на посаду до державної служби.

Проведення реформи в Україні щодо державної служби вводить її не лише на рівень національної, самостійної країни, а й просуває на міжнародну арену. Адже з ухваленням нової редакції Закону «Про державну службу» виникли не лише новели в законодавстві, а й колізії в застосуванні одних і тих самих норм Закону, адже можна побачити, що відбувається порушення прав державних службовців та громадян, які виявили бажання скористатися своїм конституційним правом доступу до державної служби.

УДК 331.526.2:338.246.025.2

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ САМОЗАЙНЯТОСТІ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

*Помаза-Пономаренко А. Л.,
начальник наукового відділу проблем державної безпеки
навчально-науково-виробничого
центру Національного університету
цивільного захисту України,
канд. наук з держ. управління*

*Медведєва Д. О.,
курсант Національного університету
цивільного захисту України*

На підставі стандартів Міжнародної організації праці (ISCO-88) і даних британської соціально-економічної класифікації (NS-SEC)

³ Постанова Кабінету Міністрів України «Питання присвоєння рангів державних службовців та співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями» від 20 квітня 2016р. № 306 [Електрон. ресурс]. // Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/306-2016-%D0%BF/paran18#n18>.

групування професійних статусів, що визначає місце особистості в системі виробничих відносин, може здійснюватися таким чином:

- вищій рівень кваліфікації (топ-менеджери, професіонали, управлінці);
- середній рівень кваліфікації (супервайзери, працівники інтелектуальної сфери, особи, які мають вищу або спеціальну професійну освіту);
- самозайняті та дрібні підприємці;
- робітники, які застосовують фізичну працю;
- робітники як фізичної, так і нефізичної праці, які не мають спеціальних навичок й освіти¹.

Використання соціально-професійного критерію як базового для визначення видів зайнятості ускладнюється тим, що в Україні виокремлюють такі сфери реалізації потенціалу особистості: приватну та державну, які передбачають різний рівень доходів, стиль життя, уявлення про свій соціальний статус тощо.

На думку законодавця, самозайнятою особою є платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності².

При цьому незалежна професійна діяльність передбачає участь фізичної особи у таких видах діяльності: науковій; літературній; артистичній; художній; освітній; викладацькій; діяльності лікарів; діяльності приватних нотаріусів; діяльності адвокатів; діяльності аудиторів; діяльності бухгалтерів; діяльності оцінщиків; діяльності інженерів чи архітекторів; праці осіб, зайнятих релігійною (місіонерською) діяльністю та іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирих фізичних осіб.

Діяльність цих осіб, як і підприємництво, вчиняється ними на власний ризик, спрямована на отримання певного додаткового прибутку і в цілому передбачає відрахування податків у бюджет.

В Україні, як і багатьох країнах СНД, склалася неоднозначна ситуація з діяльністю самозайнятих економічно активних грома-

¹ Середній клас в Україні: уявлення і реалії : соц. Дослідження Центру Разумкова. К. : Заповіт, 2016 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Seredn_klas.pdf.

² Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

дян¹. Такими особами є: няні; доглядальниці; репетитори; особи, які надають побутові послуги, послуги водія, фотографа, перекладача та ін. Через тіньовий характер вчинення їх діяльності може призвести до кризових наслідків для економіки держави. З метою забезпечення бюджетних відрахувань зазначеними особами й унеможливлення розвитку тіньової економіки в цьому її секторі держава має вживати комплекс регулятивних заходів. Уважаємо, що до цих заходів можна віднести такі:

1) введення патентної системи для самозайнятих осіб. Уведення такого патентування має дозволити забезпечити легалізацію їх діяльності й упорядкування процесу збирання податків. Сьогодні перед Україною стоїть важливе завдання – відшукати резерви додаткових дохідних надходжень до бюджету, а також зберегти у незмінному стані фіскальне навантаження на платників податків. Одним із таких резервів є скорочення тіньового сектору економіки. Із визначенням правового статусу самозайнятих громадян на вітчизняних теренах немає проблем, але їх діяльність привертає увагу через невідрахування податкових платежів;

2) внесення змін у законодавство України, що передбачають, наприклад, кількарічні податкові канікули для таких громадян, які надають деякі види послуг фізичним особам без реєстрації індивідуального підприємництва. Це має забезпечити збільшення реєстрації підприємництва в податкових органах. Після цього самозайняті особи зможуть не платити ніяких податків, але потім повинні будуть вирішити: або припинити займатися своєю діяльністю, або стати індивідуальним підприємцем (дет. про це йдеться у наукових працях Ю. Іванова²);

3) надання можливості самозайнятим особам безперешкодно отримувати кредити в банківських установах на здійснення своєї діяльності;

4) надання можливості самозайнятим особам при досягненні пенсійного віку отримувати більші пенсійні виплати тощо.

Отже, самозайнятість – феномен сучасного українського суспільства, який за виваженої державної політики й оновлення вітчизняного законодавства може забезпечити стабільний соціально-економічний розвиток України.

¹ Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році». К. : НІСД, 2017. 928 с.

² Іванов Ю. Б. Регулятивний потенціал податкової системи України : монографія / за заг. ред. докт. екон. наук, проф. Ю. Б. Іванова. Х. : ХНЕУ, 2009. 400 с.

УДК 35.380.10

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ БІТКОІНІВ В УКРАЇНІ

*Помаза-Пономаренко А. Л.,
начальник наукового відділу
проблем державної безпеки
навчально-науково-виробничого
центру Національного університету
цивільного захисту України,
канд. наук з держ. управління*

*Роміна А. А.,
курсант Національного університету
цивільного захисту України*

Однією з відмінних тенденцій сучасного світу є обмеження фінансового насилля держави відносно ведення бізнесу. Даний концепт на відсутність зарегульованості з боку держави в цій сфері розвинувся у 90 рр. XX століття, зокрема під час формування такої політичної філософії, як лібертаріанство. Згідно із ним усі форми комерції повинні функціонувати поза контролем банків, податкових органів та судів. Це можливо за наявності децентралізованої валюти. Така валюта свого часу була уведена Сатосі Накамото. Він розробив платіжну систему «Bitcoin» або «BTC» («Біткоїн»). Разом із тим її розвиток, на кшталт m-peso в Танзанії, криє в собі низку як переваг, так і недоліків, які можуть трансформуватися в загрози для безпеки держави, суспільства й особистості. Наведене вказує на актуальність обраної теми дослідження¹.

У продовження думок учених, які займаються означеною проблематикою, можемо відзначити, що перевагами, якими відзначається біткоїн, є такі: 1) свобода дій; 2) він дозволяє гарантувати особисту безпеку власника даного виду гаманця. Оскільки в списку його транзакцій кожна наступна посилається на попередню і так по ланцюжку до найпершої. Ці транзакції не залежать від формальних банківських систем, як наслідок, можливе ухилення від сплати податків. У світі, де валютою став біткоїн, цей список транзакцій зберігає в собі всю ін-

¹ Биткоин // Свободная энциклопедия. Википедия [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B8%D1%82%D0%BA%D0%BE%D0%B9%D0%BD>.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

формацію щодо процедур купівлі та продажу. Водночас не існує жодної людини або організації, яка б володіла зазначеним списком та слідкувала за порядком, адже його (списку) копію надали кожному користувачу, тільки вони є «наглядовою радою» у вирішенні означеного питання. До речі, кошти, які перераховуються за допомогою аналізованої платіжної системи, ніхто не може заблокувати (власне, заарештувати), навіть тимчасово, за винятком власника закритого ключа (або особи, якій він став відомий)¹.

Слід констатувати, що відмивання грошей – одна з основних претензій, яка висувається противниками платформи «Біткоїн». Для операцій Даркнету, сайти якого неможливо відшукати зі звичайного браузеру, використання біткоїну є, на жаль, поширеною практикою. Даркнет гарантує користувачам анонімність і несе в собі загрозу розквіту торгівлі забороненими речами. На це, у свою чергу, звернули увагу у багатьох країнах світу, і намагаються законодавчо врегулювати ситуацію, що склалася, зокрема в Китаї, Південній Кореї, деяких країнах СНД, у тому числі в Україні².

У нашій державі біткоїн може бути визнано, з одного боку, як новація у фінансовому світі, а з іншого – як суттєву загрозу системі безпеки (глобальній, національній, регіональній). Тому так важливо забезпечити її поступальний легітимний розвиток у межах закону, що має детермінізувати правовий режим використання біткоїнів і діяльність органів держави в разі його порушення з метою забезпечення соціально-економічного розвитку й унеможливлення виникнення подій за аналогією функціонування «МММ».

¹ Там само.

² Киберполіція захотела заборонити биткоин в Украине // Обозреватель.UA.Економика [Електронний ресурс]. Режим доступа: <https://www.obozrevatel.com/economics/kiberpolitsiya-potrebovala-zapretit-bitkoin-v-ukraine.htm>.

УДК 351.741

СЛУЖБОВЕ СУМІСНИЦТВО ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПРИЧИНИ ПОРУШЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Резанов С. А.,

доцент кафедри адміністративної діяльності поліції Харківського національного університету внутрішніх справ, канд. юрид. наук, доцент

Найда В. О.,

курсант Харківського національного університету внутрішніх справ

У ході запобігання корупційним проявам серед державних службовців загалом та поліцейських зокрема велике значення має додержання такого механізму, як службове сумісництво, тобто заборони займатися поряд із основною службовою діяльністю іншою оплачуваною діяльністю, окрім визначених у Конституції та законах України.

Питання є надзвичайно актуальним у ході реформування Національної поліції та виникнення суперечливих питань щодо поєднання тих чи інших видів діяльності поліцейськими, а також у контексті дослідження та вдосконалення службового сумісництва поліцейських, його порушення та причин, які цьому сприяють.

Відповідно до ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» особам, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, забороняється: по-перше, займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; по-друге, входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випадків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Відповідно до ст. 66 «Службове сумісництво поліцейських» Закону України «Про Національну поліцію» поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною дія-

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

льність, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Таким чином, для поліцейського перелік різновидів оплачуваної діяльності звужений, а також містить новий вид – науково-педагогічну діяльність.

Кожен вид діяльності, яким дозволено займатися поліцейському, на нашу думку, заслуговує детального вивчення та подальшого законодавчого вдосконалення. Проте серед поліцейських трапляються випадки порушення службового сумісництва з вини самої особи-порушника під впливом тих чи інших суб'єктивних факторів.

На нашу думку, до основних суб'єктивних причин порушення службового сумісництва поліцейськими можна віднести:

- 1) недостатній рівень доброчесності окремих посадових осіб;
- 2) невідповідність рівня оплати осіб, уповноважених на виконання функцій держави, обсягу їх повноважень;
- 3) толерантність і відсутність критичного ставлення суспільства до корупції (порушення службового сумісництва), сприйняття її як одного із засобів досягнення власних цілей.

Аналізуючи наведені нами причини, можна зробити висновок, що порушенню службового сумісництва поліцейських сприяють такі явища:

- 1) недоліки правового забезпечення діяльності поліцейських;
- 2) низький рівень організаційно-практичних заходів, спрямованих на належне проведення комплектування, виховання, професійну підготовку особового складу;
- 3) відсутність відповідного соціально-правового захисту поліцейських;
- 4) недостатній рівень (з урахуванням процесу інфляції) заробітної плати поліцейських.

На нашу думку, для усунення зазначених причин і явищ, які сприяють порушенню службового сумісництва поліцейськими, необхідне проведення таких організаційно-правових заходів для вдосконалення механізму службового сумісництва поліцейських:

- 1) підвищення рівня правової і професійної культури поліцейських;
- 2) підвищення якості розроблення нормативно-правових актів, які регулюють діяльність поліції;
- 3) підвищення до належного рівня матеріального забезпечення поліцейських, надання їм додаткових пільг;
- 4) активне використання міжнародного досвіду у ході регулювання службового сумісництва поліцейських у напрямку його

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

подальшої лібералізації. Так, наприклад, у штаті Міссурі (США) є три категорії поліцейських, які працюють за сумісництвом у вільний від службової діяльності час: по-перше, це поліцейські, які здійснюють за сумісництвом діяльність, безпосередньо пов'язану із поліцейською діяльністю, під час якої вони носять уніформу, оплата праці проводиться за кошти місцевого бюджету; по-друге, це поліцейські, які займаються діяльністю, пов'язаною із забезпеченням охорони комерційних структур (магазинів, офісів тощо); по-третє, поліцейські, які займаються за сумісництвом діяльністю, не пов'язаною зі службою в поліції (ремонт автомобілів, ремонт будівель тощо).

Отже, питання службового сумісництва поліцейських є доволі складним та суперечливим, з точки зору нормативно-правового регулювання, потребує уваги законодавця та подальших наукових досліджень.

УДК 351.74:364(477)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ

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

*Шевченко-Карапиш А. О.,
магістрант Запорізького національного
технічного університету*

Працівники органів правопорядку, виконуючи важливу роль щодо зміцнення законності та правопорядку у державі, потребують належного соціального захисту. Покладаючи на них важливі обов'язки, держава зобов'язана забезпечити їх належним захистом для підвищення ефективності їх правоохоронної діяльності. Відсутність стійкого законодавства, недосконалість чинного механізму соціального захисту працівників органів правопорядку перетворюються на безспірну і невідкладну загальнодержавну потребу.

Проблемам правового та соціального захисту працівників правоохоронних органів присвячені роботи О. М. Бандурки, Є. В. Додіна, Л. І. Казміренко, К. Ю. Мельника, С. Д. Порощука, А. О. Селіванова, Г. Ю. Шмельової та ін. Між тим недостатня увага

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

приділяється проблемам механізму соціального захисту працівників органів правопорядку.

Надати характеристику системі соціального захисту працівників органів правопорядку неможливо без визначення термінів «соціальне забезпечення» та «соціальний захист». У юридичній літературі ці поняття ще не отримали однозначного трактування. Проаналізувавши позиції вчених щодо визначення цих термінів, ми дійшли висновку, що соціальний захист – більш широке поняття. Так, О. Мачульська визначає, що соціальне забезпечення виступає складовою частиною соціального захисту, який, своєю чергою, включає гарантії з охорони праці, здоров'я і навколишнього природного середовища, мінімальної оплати праці та інші заходи, які є необхідними для нормальної життєдіяльності людини та функціонування держави¹. О. Чутчева розглядає право на соціальний захист як «право на доступ до соціальних благ, які визнаються необхідними й достатніми для нормального існування людини та права на компенсацію у випадках неможливості доступу до цих соціальних благ у зв'язку з настанням відповідних соціальних ризиків, передбачених законом». Вчена наголошує, що «поява юридичної конструкції «право на соціальний захист» відображає тенденцію перенесення законодавцем центру ваги соціальної діяльності держави із акцій допомоги на формування системи умов для більш повного використання трудового, інтелектуального, підприємницького потенціалу громадян і стимулювання їх особистої відповідальності за самозабезпечення»². К. Мельник під соціальним захистом розуміє діяльність держави щодо встановлення та реалізації гарантій соціально-економічних та соціально-культурних прав громадян, що спрямована на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей і задоволення матеріальних та моральних потреб громадян у відповідності з тим соціально-правовим статусом, який вони мають у суспільстві³. Дійсно, державне управління соціальним захистом здійснюють державні органи виконавчої влади та, у передбачених законом випадках, не-

¹ Мачульська Е. Е. Право социального обеспечения : [учебн. пособие для вузов]. 3-е изд., перераб. и доп. / Е. Е. Мачульская, Ж. А. Гобачова. М. : ЗАО «Книжный мир», 2001. С. 3-5.

² Чутчева О. Право на социальную защиту: вопросы теории / О. Чутчева // *Підприємництво, господарство і право*. 2002. № 8. С. 62–64.

³ Мельник К. Ю. Проблемы социального защиты работников органов внутренних дел / К. Ю. Мельник // *Право і безпека*. 2002. № 2. С. 97–101.

державні органи, яким державою делеговані відповідні повноваження щодо управління сферою соціального захисту.

У національному законодавстві терміни «соціальне забезпечення» та «соціальний захист» досі не визначені та не розмежовані, вживаються синонімічно. Основою соціального захисту працівників органів правопорядку за законодавством є: підвищення престижності державної служби в цих органах; матеріальне забезпечення; створення нормальних умов для служби; державне страхування; пенсійне та медичне забезпечення; підвищення рівня кваліфікації.

Стабільність та ефективність діяльності працівників органів правопорядку досягається, насамперед, внаслідок формування інтересу до неї працівників цих органів, служб та підрозділів з урахуванням соціальної корисності й престижності як особливого різновиду службово-трудової діяльності. У зв'язку з цим на першому місці повинно бути забезпечення державою можливостей успішного проходження служби, задоволення потреб службовців та їх інтересів, заохочення ефективного виконання посадових обов'язків та закріплення на державній службі. Це означає, перш за все, створення необхідних умов для нормальної службово-трудової діяльності, вжиття заходів щодо усунення перешкод у реалізації їх прав і обов'язків.

Законодавством про службу в правоохоронних органах встановлюються відповідні гарантії та пільги при проходженні служби та після закінчення службово-трудових відносин. Це вказує на певні особливості організації соціального захисту працівників органів правопорядку порівняно з іншими категоріями працівників. На нашу думку, необхідно не тільки надавати певні пільги й гарантії працівникам органів правопорядку, а й забезпечити ефективний механізм реалізації та захисту їх суб'єктивних прав.

Отже, механізм забезпечення прав та свобод виступає єдиним, цілісним і якісно самостійним явищем правової системи, є комплексом взаємопов'язаних і скоординованих юридичних передумов, нормативних засобів і загальносоціальних умов, які створюють належні юридичні й фактичні можливості для повноцінного здійснення працівниками органів правопорядку своїх прав і свобод.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

УДК 342.9

ЩОДО ПРОБЛЕМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХІВ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*Хижняк Л. М.,
заступник декана соціологічного
факультету з наукової роботи,
Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна,
д-р соціологічних наук, професор*

*Псьота Т. В.,
студентка Харківського національного
університету імені В. Н. Каразіна*

Національна поліція України¹ – це правоохоронний орган, який має своїми основними завданнями забезпечення публічної безпеки і порядку; охорону прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидію злочинності тощо. Поліція виступає відносно новим правоохоронним органом в Україні, адже з періоду прийняття першої редакції Закону України «Про Національну поліцію» минуло менше, ніж чотири роки. Проте і за цей короткий період Національна поліція та законодавство про даний орган вже зазнали багатьох змін. Наразі вкрай необхідно з'ясувати становище вітчизняної поліції, визначити її проблеми та перспективи існування в майбутньому.

Першою проблемою виступає кадровий ресурс в органах поліції. Підготовка майбутніх офіцерів поліції здійснюється у ВНЗ зі специфічними умовами навчання за спеціальністю «Правоохоронна діяльність». Здобувачі такої освіти не раз доводили свою некомпетентність під час виконання своїх обов'язків. В Україні підготовка правників здійснюється і за спеціальністю «Правознавство» в класичних вишах та закладах правничого профілю (Наприклад, НЮУ ім. Ярослава Мудрого). Випускники таких ВНЗ і дотепер успішно реалізують себе в правоохоронних органах. Юридична система освіти характеризується певними проблемами, серед них і низький рівень юридичної підготовки саме за спеціальністю «Правоохоронна діяльність». Проте ліцензований обсяг студентів/курсантів за цією спеціальністю, на жаль, перевищує кіль-

¹ ЗУ «Про Національну поліцію». Редакція від 06.02.2018, підстава 2234-19. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

кість студентів-правників за напрямком «Правознавство» (60 % навчальних місць проти 40 %) ¹. Невідповідність сучасним реаліям існуючої відомчої освіти у сфері поліцейської діяльності є настільки очевидною ², що з цим погоджується навіть Міністр МВС. Тому вважаємо, що при підвищенні рівня юридичної освіти, передусім, варто зосередитися на якості освіти правоохоронного спрямування. Проте до служби в органах поліції мають доступ і громадяни без вищої освіти. І це дійсно плюс, оскільки таким чином реалізується принцип рівного доступу громадян до державної служби. Зокрема, щоб стати патрульним, вища освіта не потрібна, проте доведеться пройти конкурсний відбір.

По-друге, важливою проблемою виступає неповне оновлення персонального складу. Досить велика кількість вчорашніх працівників міліції перекваліфікувалася на поліцейських і продовжує вчиняти корупційні дії. Це чи не найсуттєвіша причина зниження авторитету Національної поліції. Проте, порівнюючи з міліцією, «копи» мають значно більше довіри серед спільноти.

По-третє, уповільнений процес удосконалення поліції та законодавства щодо даного органу негативно відображається і на інших правоохоронних органах МВС. Національна поліція – ключовий орган в системі зазначеного відомства, який тісно співпрацює з іншими органами Міністерства. Якщо поліція буде функціонувати належним чином, то Національна гвардія України, Державна прикордонна служба України, Державна служба з надзвичайних ситуацій теж запрацюють по-новому.

Ще одним недоліком є неоптимізована структура органів поліції, що стає наслідком слабкої та неорганізованої взаємодії між різними територіальними утвореннями, підрозділами, відділами та відділеннями. Особливо це стосується розслідування так званих фактичних злочинів, коли не встановлено особу правопорушника. Такі правопорушення реєструються в ЄРДР, у багатьох випадках формально проводяться первинні слідчі дії. Потім слідчий робить окреме доручення оперативному підрозділу щодо встановлення особи, проте фактично таким встановленням ніхто не займається. Навіть якщо оперативник напише рапорт стосовно неможливості встановлення особи, такі рапорти ніхто не буде розглядати через

¹ Юридична деонтологія : підручник / С. П. Погребняк, О. О. Уварова, Г. О. Христова та ін. ; за заг. ред. О. В. Петришина. Х. : Право, 2014. 248 с.

² Борис Малишев «Чому реформа поліцейської освіти необхідна та як її здійснити». [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://umdppl.info/police-experts.info/2016/09/22/police_education_1/.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відсутність в законі конкретних строків розслідування таких проваджень¹. Одним із варіантів налагодження зв'язків між підрозділами поліції є збільшення кількісного складу. Проте бюджет держави не витримає такого навантаження. Якщо кількість працівників поліції сягне за 100 тисяч, то така цифра не буде відповідати європейським стандартам. Доцільно пригадати вислів китайського ученого Линь Юйтана, котрий сказав: «В державі, де занадто багато поліцейських – немає свободи, де багато солдатів – немає миру, де занадто багато адвокатів – немає справедливості».

До вищезазначених проблем можна додати й інші. Так, занадто багато часу витрачається на роботу з документами, на внутрішню діяльність поліції, що не пов'язана з прямими обов'язками поліцейського. Звичайно, жоден орган не може належним чином функціонувати без аналітичної, кадрової діяльності, роботи з документами. Проте вона має бути належним чином оптимізована. Також слідчий, який працює в органах поліції з перших днів, виявляється надмірно звантаженим роботою, що заважає належній реалізації ним своїх повноважень. Причина цього: недосконале процесуальне законодавство, що стосується порядку розслідування кримінальних проваджень. Саме тому в юридичній літературі можна часто зустріти пропозицію запровадження інституту приватних детективів, який має розвантажити роботу слідчих.

Проте якщо підійти до вирішення цих проблем серйозно, то Національна поліція має всі шанси отримати абсолютну довіру та завоювати авторитет у громадян. Перспективи у даного правоохоронного органу дійсно є. До того ж Національна поліція стабільно та щедро фінансується, також суб'єктами реформи звертається увага на міжнародні та європейські стандарти даного фаху.

Отже, можна зробити висновок, що у держави є всі шанси перетворити Національну поліцію на зразковий, надійний та еталонний правоохоронний орган, що буде виступати справжнім гарантом правопорядку.

¹ Глуховець В. А. Національна поліція: стан та проблеми реформування / *Форум права*. 2016. № 5. С. 20-23 [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FPindex.htm_2016_5_5.pdf.

УДК351/354

КОНФЛІКТИ ТА СТРЕСИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ

Шура Н. О.,

*доцент кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
канд. екон. наук, доцент*

Родіонов В. Д.,

студент ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Загальновідомо, що людство сьогодні живе в умовах обмеженості ресурсів. Через це доводиться домовлятися, як їх розподіляти. Але інтереси та погляди у кожного свої. А коли стикаються різні погляди – виникає конфлікт. Люди починають сперечатися, щоб вирішити конфлікт. Іноді справа доходить до нападів один на одного.

Конфлікт виникає на кожній соціальній сходинці людської взаємодії. Коли сперечаються чоловік з дружиною – домовитися відносно легко. Але що робити, коли конфлікт розгортається на рівні держави? Яскравий приклад останнього часу – Революція Гідності. Ми побачили, до яких жертв веде конфлікт на рівні країни. Публічні управлінці несуть відповідальність за громадян. Тому вони зобов'язані вміти управляти конфліктами. Інакше постраждає багато людей.

Головними ознаками конфлікту виступають:

1. Усвідомлення сторонами протилежної спрямованості інтересів, мотивів і суджень сторін.
2. Відкрите або приховане протиборство сторін, завдання ними взаємних збитків.
3. Психологічна напруженість, наявність негативних емоцій стосовно іншої сторони.
4. Втягнення учасників у конфліктну взаємодію, що ускладнює її припинення.

За джерелами виникнення конфлікти можна поділити на:

1. Особистісні конфлікти – коли стикаються протилежні інтереси в свідомості однієї людини. Приклад: посадовець страждає, тому що не може вирішити, брати чи не брати хабаря.
2. Міжособистісні конфлікти – виникають у групі людей з різними мотивами. Приклад: партія «Зелених» не може домовитися, куди інвестувати гроші: у нові парки або в очищення річки.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

3. Міжгрупові конфлікти – виникають між соціальними групами. Приклад: революція Гідності.

Проте виникає питання: конфлікт це позитивне явище або негативне? Сам конфлікт – це лише кульмінація подій, що відбувалися до нього. Це точка вирішення проблем. Якби не було конфліктів – суспільство не розвивалося б.

Сам по собі конфлікт не призводить до негативних наслідків. До них призводить неадекватне управління ним. Тобто якщо людина не може управляти конфліктом – це ризик критично погіршити ситуацію. Щоб цього уникнути, потрібно вивчати методи, які пропонує наука конфліктологія. Однак, крім методів та інструментів, люди повинні мати певні психологічні та ментальні навички.

Публічний управлінець несе набагато більшу відповідальність за конфлікти, тому до нього ставляться більші вимоги. Головними такими вимогами є толерантність та стресостійкість.

Службовці у публічному управлінні борються зі складними та комплексними проблемами. Наприклад, перед міською радою стоїть задача удосконалення міської інфраструктури. Одна людина не може розробити та реалізувати таку задачу. Тому управлінці мусять слухати критику та на базі цього розробляти ефективні рішення. Для цього управлінець повинен виховувати у собі толерантність.

Публічне управління є складною системою, що об'єднує багатьох людей. Там, де багато людей, – багато потенційних конфліктів. А кожний конфлікт – це стрес для людини.

Стрес може викликати багато чинників: нестабільність політичної ситуації у країні, міжнародні конфлікти, соціально-економічні кризи тощо. Проте переважну частину стресів людина отримує у результаті конфліктів, що спровоковані різноманітними виробничими ситуаціями.

Управлінець повинен швидко вирішувати конфліктні ситуації, тому що вони витрачають людські ресурси. Для цього йому потрібно бути стресостійким. Стресостійкі люди у критичних ситуаціях зберігають здатність до чіткого аналітичного мислення. Такі люди здатні швидко вирішувати конфлікт, або принаймні його контролювати.

Таким чином, ефективний публічний управлінець – це стресостійка та толерантна людина, яка вміє управляти конфліктами. Для збільшення власної ефективності управлінець може вивчати рекомендації вчених-конфліктологів, а також виконувати поради психологів щодо профілактики конфліктів та стресів.

УДК 351/354

ВИБІР ОПТИМАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Шура Н. О.,

*доцент кафедри обліку, оподаткування,
публічного управління та адміністрування
ДВНЗ «Криворізький національний університет»
канд. екон. наук, доцент*

Субота А. В.,

студентка ДВНЗ «Криворізький національний університет»

Перехід України на нові стандарти державного управління вимагає від неї пошуку найбільш оптимальної для вітчизняних умов моделі публічного адміністрування.

На нашу думку, Україна, яка обрала для себе європейський шлях розвитку, повинна рухатися інноваційним шляхом створення оптимальної моделі для управління в державному секторі. Крім того, невідкладного вирішення зараз потребує проблема збільшення самостійності регіонів. І хоча це більшою мірою стосується визначення стратегії соціально-економічного розвитку регіонів, вибору засобів реалізації, формування та забезпечення ефективного перерозподілу ресурсів, забезпечення участі органів місцевого самоврядування, територіальних громад та населення в процесах управління та вирішення поточних і перспективних проблем соціального та економічного розвитку регіонів, проте не слід забувати про тісну взаємодію центральної та місцевої влади у процесі публічного управління та адміністрування.

Вважаємо, що найбільшою мірою вирішенню цих проблем та завдань сприяє модель публічного адміністрування «GoodGovernance». В найбільш загальному вигляді вона полягає в наступному: наповнює концепцію державного управління соціальною та гуманітарною складовими; формує новий підхід до розуміння необхідного самоврядування, що має тепер не тільки відповідати вимогам ефективності, а і бути відкритим, доступним, підзвітним, підконтрольним і чутливим до вимог громадян, їх потреб і прохань.

Саме наведена сукупність характерних ознак моделі публічного адміністрування «GoodGovernance» наразі має слугувати орієнтиром і метою здійснення адміністративної реформи в Україні.

На нашу думку, українським громадянам дуже близькі ідеї стабільності конституційного ладу, демократичних виборів, неухильного

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

дотримання прав людини та забезпечення верховенства права. Також українському народу дуже близька політична відкритість, справедливість, прозорість діяльності влади та відсутність корупції та ін.

У найбільш послідовній і новій формі концепція якісного управління може бути реалізована і на локальному рівні, на рівні регіонів і окремих громадян, адже саме тут може бути кінцевий результат, який найбільше залежить від здатності територіальних органів влади, організацій громадянського суспільства, органів місцевого самоврядування, представників бізнесу налагодити ефективний діалог та домогтися максимально можливого рівня взаємодії у самому процесі вирішення суспільного важливих проблем. У цьому сенсі концепція якісного управління має бути і повинна бути використана як методологічна основа для розроблення нової моделі управлінської взаємодії територіальних органів влади та організацій громадянського суспільства в сучасній Україні.

Перспективи подальших наукових досліджень полягають у деталізації напрямів розвитку публічного управління в Україні на засадах моделі «GoodGovernance», конкретизації впливу чинників на ефективність публічного управління, адміністрування, обґрунтуванні шляхів удосконалення системи публічного адміністрування, управління в напрямі забезпечення ефективного виконання публічних функцій.

УДК 331

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРОБЛЕМИ В УКРАЇНІ

Яценко О. А.,

*доцент кафедри управління та організації
діяльності у сфері цивільного захисту
Національного університету цивільного захисту
України, канд. екон. наук, доцент*

Кішинський В. С.,

*курсант Національного університету
цивільного захисту України*

Світличний В. Б.,

*курсант Національного університету
цивільного захисту України*

У сучасній науці трудового права визнається наявність у структурі системи галузі колективного трудового права. Як відносно відокремлена структурна частина в системі трудового права України колективне трудове право має свої предмет і джерела, які

потребують спеціального дослідження на підґрунті оновленого трудового законодавства.

Колективні трудові правовідносини – це комплекс взаємопов'язаних правових стосунків матеріального, процедурного та процесуального характеру, що виникають та існують для реалізації колективом найманих працівників спільних трудових прав на підставі норм однойменної галузі права¹. Джерелом колективного трудового права, передусім, виступає Конституція України, яка проголосила право громадян на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44).

Як відзначають В. М. Лебедев, К. Р. Воронова і В. Г. Мельникова, колективне трудове право формувалось перманентно протягом тривалого періоду становлення громадянського суспільства в кожній окремій країні. Більше того, навряд чи буде обґрунтованим стверджувати, що в якійсь країні цей процес вже завершений².

А. П. Гірман стверджує, що саме у кризових умовах укладення колективних договорів має суттєвий потенційний вплив на всі сфери функціонування підприємств і організацій. Завдяки колективному договору впорядковуються взаємовідносини між роботодавцями і працівниками, об'єднуються їх зусилля, спрямовуючись на розвиток виробництва, створення дієздатного трудового колективу. Колективний договір виступає засобом залучення працівників до управління виробництвом, чинником регулювання конфліктів, зняття соціальної напруженості, своєрідною школою соціального партнерства, ведення переговорів, пошуку шляхів узгодження різних інтересів. Сьогодні це найбільш ефективна форма регулювання соціально-трудова відносин на всіх рівнях. Адже колективні договори є основними юридичними документами, що регулюють питання праці на рівні підприємств³.

Колективні трудові права належать до соціальних прав, які покликані забезпечити матеріальні умови та гідне життя кожної людини. Трудова природа цих прав зумовлюється тим, що вони

¹ Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. О. : Юрид. л-ра, 2001. 328 с.

² Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / [В. М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова] ; под ред. докт. юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2009. С. 22.

³ Гірман А. П. Захист персоналу через колективні договори у сучасному українському суспільстві [Електронний ресурс] / А. П. Гірман. Режим доступу : [archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1 /Girman.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2010_1/Girman.pdf).

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

здійснюються суб'єктами трудових правовідносин, а їх здійснення забезпечується нормами трудового права. Кожне з колективних трудових прав є суб'єктивним трудовим правом, що має свою структуру.

Нормативно-правову основу регламентації колективних трудових прав формують акти міжнародного та європейського співтовариства (МОП, Ради Європи, Європейського Союзу тощо) та вітчизняне законодавство. Ґрунтуючись на досвіді Європейського Союзу та вітчизняному законодавстві, колективними називають такі трудові права: право на інформацію та консультації, право на об'єднання; право на участь в управлінні підприємством; право на колективні переговори; право на укладення колективних угод; право на захист колективних прав та інтересів, включаючи право на страйк¹. Ці права є колективними з урахуванням порядку (форми) їх реалізації – вони реалізуються шляхом безпосередньої, а доволі часто і представницької демократії².

Згідно зі статистичними даними в Україні в 2017 р. було укладено 80 тисяч колективних договорів, якими охоплено майже 2 млн штатних працівників, що становить 82 %³. Так, у США колективними договорами охоплено 15 % найманих працівників, у Японії – 20 %, у Польщі – 28 %, в Іспанії – 81 %, у Франції – 90 – 95 %.

Однак говорити про те, що колективно-договірна робота в країні є досконалою, на жаль, не можна. Не мають колдоговорів більшість малих і середніх приватних підприємств, де відсутні профспілкові організації; вони стали простором для безправ'я. На багатьох підприємствах формально ставляться до укладення колективних договорів. Чимало їхніх положень мають декларативний характер, деякі пункти є недостатньо конкретними або зовсім незрозумілими, або трапляються випадки, коли вони повністю бездумно переписуються. Є й такі підприємства, де колективні договори не переукладалися з 2005 року і вже застаріли за багатьма позиціями.

¹ Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гарашченко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; відп. ред. Н. М. Хуторян. К.: Юридична думка, 2008. С. 64.

² Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. С. 226.

³ *Праця і зарплата*. 2016-№43. 87с [Електронний ресурс] Праця і зарплата. Режим доступу: <http://presa.ua/derzhava-ekonomika-juridichni-nauki/derzhava-i-pravo-juridichni-nauki.html>.

Якщо проаналізувати колективні договори, які укладаються на підприємствах різних форм власності в різних містах України, то можна зробити висновок, що найбільш поширеними умовами, включеними до змісту колективних договорів, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством, є такі:

- встановлення оплати праці в нічний час, вихідні та святкові дні в меншому розмірі, ніж це передбачено чинним законодавством;
- перевищення норм позаурочних робіт;
- надання додаткових відпусток за роботу зі шкідливими умовами праці меншою тривалістю, ніж це передбачено чинним законодавством;
- встановлення виплати заробітної плати один раз на місяць;
- закріплення як дисциплінарних стягнень переведення на менш оплачувану посаду строком до трьох місяців, зменшення тривалості відпустки на число днів прогулу, оголошення сурової догани¹.

Враховуючи вищезазначене, колективне трудове право видається можливим визначити як сукупність правових норм, які регулюють колективні трудові відносини, що виникають у процесі здійснення їх суб'єктами колективних трудових прав та забезпечення їхніх інтересів відповідно до чинного законодавства. Сьогодні в Україні існує нормативна база регламентації колективних трудових відносин, яку можна буде вважати повністю сформованою з прийняттям Трудового кодексу України. Водночас книга шоста «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України потребує ґрунтовного доопрацювання.

¹ Луць Л. А. Загальна теорія держави та права: навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою) / Л. А. Луць. К.: Атіка, 2010. 412 с.

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА,
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ
ТА СЛУЖБУ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ**

Матеріали

VII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 16 листопада 2018 р.)

За заг. ред. К. Ю. Мельника

Відповідальний за випуск – К. Ю. Мельник
Коректорське опрацювання, редагування – Т. Д. Мельник
Комп'ютерне верстання, дизайн обкладинки – А. С. Тяпкін

Українською та російською мовами

Формат 60x84/16. Умов.-друк. арк. 24,8. Обл.-вид. арк. 23,9.
Тираж 100 пр.

Видавець і виготовлювач –
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.