

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ ТА
ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ**

Матеріали
VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 травня 2020 року)

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

Харків – 2020

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
П 78

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення Харківського національного університету внутрішніх справ від 25.02.2020 № 34.

П 78 Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. – 388 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені проблемам розвитку трудових прав та права на соціальне забезпечення населення України, а також проблемам функціонування професійних спілок в Україні. Для науковців, представників професійних спілок, організацій роботодавців та державних органів.

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)

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

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2020

Зміст

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО.....	10
ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ ТА ПРОФЕСІЙНИМИ СПІЛКАМИ	
Швець Д. В. ДО ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ (COVID-19).....	12
Бакумов О. С. ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕРХОВНОЮ РАДОЮ УКРАЇНИ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ.....	16
Бандурка О. М. БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	21
Бортник С. М. ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ...24	
Венедіктов В. С. ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	28
Гусаров С.М. ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ: СУЧАСНИЙ ВИМІР ТА ТЕНДЕНЦІЇ	31
Жернаков В. В. ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ ПРОФСПЛОКУ У РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ.....	35
Іншин М. І. НЕДОЛІКИ ТА ПРОГАЛИНИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ.....	39
Кікінчук В. Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УКРАЇНІ МІЖНАРОДНОЇ ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ АСОЦІАЦІЇ ЯК ОДНІЄЇ З НАЙБІЛЬШИХ МІЖНАРОДНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	42
Клочко А. М. ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	45
Мельник К. Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	49
Московець В. І. ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК.....	52

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Пилипенко П. Д. ЩОДО ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ.....	55
Прилипко С. М. ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕФОРМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	58
Чанишева Г. І. ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ЧАСТИНИ ТРЕТЬОЇ СТАТТІ 221 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ.....	63
Шумило М. М. ПРИНЦИП СПІВМІРНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	66
Ярошенко О. М. ПРАВО НА ПРАЦЮ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ І ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	71
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ	
Вавженчук С. Я. ТРУДОВА ПРАВОЗДАТНІСТЬ ТА ДІЄЗДАТНІСТЬ ЗА ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ: ПРОБЛЕМИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ.....	75
Вакарюк Л. В. МІСЦЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТИВ У СТРУКТУРІ ПРАВОВОГО (ЮРИДИЧНОГО) РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	78
Вишновецька С. В. ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВИКЛИКАХ СЬОГОДЕННЯ	81
Гарбузюк К. Г. ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ	85
Деля Ю. В. ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ.....	88
Древаль Ю. Д. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОНЯТЬ І КАТЕГОРІЙ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	92
Зозуля І. В., Овдієнко Д. В. ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ТІНЬОВА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ	95
Коваленко О. О. ЗАГРОЗА ЕКСПАНСІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЦИВІЛЬНИМ У СВІТЛІ ЗМІНИ ДЕФІНІЦІЇ «ТРУДОВИЙ ДОГОВІР», АБО ДО ЧОГО ВЕДУТЬ ЗМІНИ, СПРЯМОВАНІ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДАТКОВИХ СОЦІАЛЬНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ГАРАНТІЙ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОШИРЕННЯМ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19).....	99
Колеснік Т. В., Клемпарський М. М. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	102
Колотік А. С. ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДОБОРУ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ.....	106

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

Костюченко О. Є. СПРАВЕДЛИВА ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ: СУЧАСНИЙ ВИКЛИК ДЛЯ РЕФОРМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	109
Lagutina I. V. TELEWORK AS THE 'NEW NORMAL'	112
Москаленко О. В. ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	115
Подорожній Є.Ю. ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ ЕЛЕМЕНТІВ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	121
Попова С. М., Деніс О. В. ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ	125
Пузи­рний В. Ф. ЩОДО ПОНЯТТЯ «ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА»	129
Селецький О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	132
Сі­мугіна Я. В. ЗМІНА ТРАДИЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ ДЛЯ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ.....	136
Цесарський Ф. А. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФСПЛОК ДЕРЖАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	138
Шабанов Р. І. РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ ПРОФСПЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	140
Бурак В. Я. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ І ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА.....	143
Вапнярчук Н. М. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – НЕОБХІДНА ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ.....	146
Ветухова І. А. ДО ПИТАННЯ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ	150
Галкін Д.В. СИСТЕМА ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ СТОРІЧЧЯ.....	153
Гіренко С. П. ДО ПИТАННЯ АКТУАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНИХ МЕХАНІЗМІВ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	156
Головань Т. Г. СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	160

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

Гончарук В. В. ГАРМОНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ТА НОРМАМИ ЄС.....	164
Данилов М. О. СОЦІАЛЬНО ОБУМОВЛЕНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГУМАНІЗМУ У СФЕРІ ПРАЦІ УКРАЇНИ.....	167
Зайцев О. Л. СТАТУС ТЕНДЕРНОГО КОМІТЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДО 1 СІЧНЯ 2022 РОКУ	170
Зеленський В. М. СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ В ОСТАННІЙ РЕДАКЦІЇ ПРОЕКТУ ТК УКРАЇНИ.....	174
Карпушова О. В. ОСНОВНІ ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАЛЕЖНОГО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ СУДДЕЮ В УКРАЇНІ.....	178
Клименко А. Л. ЗАКОНОДАВЧЕ ПІДґРУНТЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	181
Коваленко К. В. ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ	186
Кравцов Д. М. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ МОЖЛИВІ БЕЗ ПІДПОРЯДКУВАННЯ – ПИТАННЯ ЧИ ТВЕРДЖЕННЯ?	189
Лежнєва Т. М., Черноп'ятов С. В. СПРЯМОВАНІСТЬ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЯК ЇЇ СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА.....	193
Литвиненко В. М. НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ ТА НАДУРОЧНА РОБОТА: ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ.....	197
Лук'янчиков О. М. СТИМУЛЯКРИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	200
Любимов О. К. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ПРОФЕСІЙНИХ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	204
Новіков Д. О., Зубков А. С. ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	207
Огієнко І. В. ДОДЕРЖАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВСТАНОВЛЕННЯ ОБМЕЖУВАЛЬНИХ ЗАХОДІВ, ЯКІ СПРЯМОВАНИ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ.....	210
Остапенко Ю. О. ОСОБЛИВОСТІ ЗЛОВЖИВАННЯ ЗДІЙСНЕННЯМ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКАМИ.....	213

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

Погорелова О. С. ГНУЧКІ ГРАФІКИ РОБОТИ ЯК СПОСІБ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ.....	216
Подорожній А. Ю. ДО ХАРАКТЕРИСТИК МЕТИ ТА ЗАВДАНЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	220
Пожарова О. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ.....	224
Пузирна Н. С. СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК УМОВА ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ...	228
Рим О. М. ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СВОБОДИ ВІЛЬНОГО РУХУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ.....	231
Сичова В. В. ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ.....	235
Смолярова М. Л. СТИМУЛЯЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ.....	239
Трофимовська Ю. В. АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ.....	241
Черкунов О. В. СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	244
Чорноус О. В. ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ.....	248
Швець В. О. ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	252
Швець Д. Ю. ЩОДО ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ЗАКОНОДАВСТВА ЄС У СФЕРІ ІНФОРМУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРО УМОВИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ДО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	256
Юшко А. М. ДО ПИТАННЯ ПРО ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ, ОБРАНИМ У ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНИ.....	260
Яценко Т. П. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛЩЕЙСЬКИМИ.....	263
Вереїтін С. В. ДО ПРОБЛЕМИ ЗМІНИ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ.....	266
Власенко М. В. ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА СУДДІВ НА ПРАЦЮ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	269

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

Гайдаренко Л. О. ОКРЕМІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА.....	273
Гиляка І. С. ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ.....	277
Гладкий В. В. ЩОДО ГІДНОЇ ПРАЦІ СУДДІВ В УКРАЇНІ.....	280
Досін Б. В. ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ РОЗГЛЯДУ ПРОПОЗИЦІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	284
Жеребцов Д. Є. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ЯК СТАДІЇ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ЩОДО ПОЛІЦЕЙСЬКОГО	287
Кожевніков В. О. ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ.....	290
Козир В. О. ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ЦІЛІСНИЙ ПРИНЦИП ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	297
Латишева В. О. СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ.....	300
Лисицька Т. Г. ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	303
Прилипко Д. С. ПРОБЛЕМИ НАЛЕЖНОГО ОФОРМЛЕННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ МІЖ РАБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ	308
Пузанова В. В. ПЕРСПЕКТИВИ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	310
Реуцьков О. Г. СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ У ГРУЗІЙ.....	314
Світенок М. І. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРІОД КАРАНТИНУ.....	318
Тарановський П. І. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ ЗА СУМІСНИЦТВОМ.....	322
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Синчук С. М. ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ	325

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав
та профспілкового руху в Україні

Бандурка С. С. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	328
Бориченко К. В. РЕФОРМА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В УКРАЇНІ.....	332
Бригадир І. В. МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я МВС УКРАЇНИ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	335
Гірник О. О. ЩОДО ПРОБЛЕМИ ОТРИМАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ.....	339
Гнатенко К. В. ЩОДО ПРИНЦИПУ ВСЕЗАГАЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	342
Гоц-Яковлева О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	346
Князькова Л. М. ДО ПИТАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.....	349
Краснов Є. В. ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	352
Марчук М. І. ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ПОЛЬСЬКІЙ КОНСТИТУЦІЙНІЙ ДОКТРИНІ	355
Павліченко О. В. СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЗА КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ	358
Панасюк О. Т. ПАНДЕМІЧНИЙ ВИКЛИК МЕТОДОЛОГІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	363
Сільченко С.О. ЧИ ЗДАЛА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЕКЗАМЕН НА COVID-19?.....	367
Трюхан О. А. ДО ПИТАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ	370
Щукін О. С. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ДОПОМОГИ ПО ЧАСТКОВОМУ БЕЗРОБІТТЮ НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ	377
Корнілова О. В. ЩОДО ОСНОВНИХ ОЗНАК МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ	381
Сохань М. Ю. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН.....	384

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
ректора Харківського національного
університету внутрішніх справ,
доктора юридичних наук, доцента,
полковника поліції Д. В. Швеця

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні». Конференція організована кафедрою трудо­вого та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ та Первинною профспілковою організацією працівників Харківського національного університету внутрішніх справ.

Сьогоднішня конференція відбувається в умовах триваючої боротьби людства із новою загрозою світового масштабу – пандемією коронавірусної інфекції (COVID-19). Країни світу, в тому числі й Україна, запровадили у свій час обмежувальні заходи, спрямовані на запобігання поширенню цієї інфекції. Такі заходи значно актуалізували питання належного забезпечення соціально-трудо­вих прав населення шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів та якісного їх застосування. Важливе значення у цьому належить як державним органам, так і громадським організаціям, зокрема професійним спілкам. Також відкритим нині залишається питання нової кодифікації трудо­вого законодавства.

Вважаю, що підготовка відповідних нормативно-правових актів неможлива без участі провідних учених з різних галузей права, а також юристів-практиків. Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні» замислювалася організа­торами як майданчик для пошуку відповідних рішень.

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей більше 100 осіб, у тому числі 32 доктори наук та 57 кандидатів наук. Особливо слід подякувати за участь у конференції народному депутату України Олександр­у Сергійовичу Бакумову, а також знаним ученим: академікам НАПрН України Олександр­у Марковичу Бандурці, Миколі Івановичу Іншину та Сергію Миколайовичу Прилипку, член-кореспондентам НАПрН України Сер-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

гію 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 20-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, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України, Чернігівський національний технологічний університет, Донецький юридичний інститут МВС України. Також у конференції беруть участь представники державних органів та професійних спілок.

Щиро радий, що Харківський національний університет внутрішніх справ зміг об'єднати провідних фахівців навколо ідеї розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні. Бажаю всім учасникам цієї важливої наукової події здоров'я, нових творчих звершень та успіхів у роботі!

**ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ПРАВ НАСЕЛЕННЯ ДЕРЖАВНИМИ ОРГАНАМИ ТА
ПРОФЕСІЙНИМИ СПІЛКАМИ**

УДК 349.2 :351.74

**ДО ПИТАННЯ ЗДІЙСНЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ,
СПРЯМОВАНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ
КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ (COVID-19)**

Швець Д. В.,

*ректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-1999-9956

Сучасність кидає все нові і нові виклики світового масштабу національним державам. Україна не стоїть осторонь від цих процесів, як би нам цього не хотілося. Впродовж тривалого часу наша країна вчилася жити в умовах гібридної війни, збройної агресії та окупації частини території. Все це дуже екстремальні умови функціонування органів державної влади, в тому числі правоохоронних органів. Як виявилось, це далеко не межа «екстремальних умов» функціонування держави. 2020 рік ознаменував собою початок не менш складних умов життєдіяльності суспільства та держави у світовому масштабі. Поширення коронавірусної інфекції (COVID-19) у світі змусило уряди країн запроваджувати безпрецедентні карантинні, організаційні та правові заходи. Подібної пандемії світ не знав протягом останніх 100 років. Усі заходи, що вводилися для боротьби з коронавірусною інфекцією, до цього часу були виписані хіба що на випадок війни із застосуванням бактеріологічної зброї. Поодинокі випадки застосування карантинних заходів, як у світі, так і в Україні, мали локальний характер і рідко були пов'язані із поширенням не відомої для медицини хворобою, небезпечною саме для людини.

Поширення коронавірусної інфекції в Україні сьогодні теж має місце, хоча і не таке велике, як у деяких країнах. Динаміка поширення захворюваності в державі є наслідком кількох факторів. Серед факторів, які сприяли поширенню коронавірусної інфекції в Україні, слід виділити такі: велика частка працюючого населення

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

за кордоном та їх повернення в Україну після запровадження карантину; незабезпеченість населення у перші тижні карантину медичними масками, окулярами, рукавичками, засобами дезінфекції рук тощо. До факторів, які не сприяли поширенню коронавірусної інфекції, слід віднести: досвід проведення карантинних заходів локального характеру через небезпеку поширення епізоотій в Україні; незначну мобільність населення; відсутність розвинуеного міжнародного туризму в нашій країні тощо.

Дія названих факторів не є константою, і ситуація змінюється. Чітке управління ситуацією з поширенням захворюваності сьогодні вимагає зважених рішень та їх чітке виконання. Більше того, запровадження жорстких карантинних заходів не може бути єдиною панацеєю. Адже їх запровадження зменшує ділову активність, призводить до збільшення безробіття, зменшує податкові надходження поряд зі збільшенням видатків держави на боротьбу з коронавірусом. Переважна неможливість населення не дозволяє людям пережити тривалий вимушений карантин без отримання заробітної плати. Недарма низка країн світу вже почала рухатися шляхом пом'якшення карантину задля порятунку економіки, а сама світова економіка, за словами економістів, входить в «чергову» кризу і ще не зрозуміла її потенційна тривалість та глибина.

Державна політика України в боротьбі з поширенням коронавірусної інфекції, за оцінками багатьох фахівців, є досить адекватною і на першому етапі допомогла уникнути кризи системи охорони здоров'я у вигляді значного перевищення кількості хворих над кількістю місць для їх стаціонарного лікування. Однак це зовсім не означає, що проблем не буде.

Держава встановлює правила поведінки в умовах карантину, яких і бізнес, і громадяни мають дотримуватися неухильно. І якщо система охорони здоров'я рятує тих, хто вже не дотримався цих карантинних правил, то система правоохоронних органів повинна контролювати дотримання вимог законодавства щодо правил боротьби з розповсюдженням інфекції.

Особливе місце у питанні боротьби з поширенням коронавірусної інфекції (COVID-19) сьогодні посідає Національна поліція України. Так, Міністр внутрішніх справ України Арсен Аваков 4 травня 2020 р. під час засідання Уряду заявив наступне: «За останній час поліція склала 10 тисяч 303 протоколи про порушення карантинних норм. В тому числі, ми провели перевірку 162 бу-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дівельних супермаркетів, в тому числі «Епіцентр» та «Нова лінія». Виписали 94 протоколи по супермаркетах, 29 мережі «Епіцентр», 140 протоколів – мережам громадського харчування. В торгових центрах були випадки, коли торгували меблями та предметами електроніки та іншими товарами, які не передбачені карантинном. Перевірка встановила, що в кожній області були порушення. Лідером порушень в галузі об'єктів громадського харчування стала Рівненська – 26 випадків, коли з порушеннями працювали кафе та ресторани. Харківська –14, Донецька – 17, Запорізька область – 12. В тому числі і ресторани у місті Київ. Їм вже виписали адміністративні протоколи»¹.

Слід також звернути увагу на те, що ситуація з коронавірусною інфекцією (COVID-19) використовується для здійснення протиправних дій, зокрема шахрайств. Так, станом на 4 травня 2020 р. співробітники кіберполіції перевірили 642 інформації щодо вчинення можливих протиправних дій, у тому числі онлайн-шахрайств, пов'язаних з коронавірусом. За результатами розпочато 58 кримінальних проваджень, ідентифіковано 166 осіб, які причетні до організації чи участі в шахрайських схемах, використовуючи ситуацію з COVID-19. Крім цього, за матеріалами працівників кіберполіції складено 40 адміністративних протоколів за фактами порушення карантинних заходів та реалізації виробів медичного призначення та дезінфікуючих засобів. Також із початку карантинних заходів кіберполіція заблокувала 9954 Інтернет-посилання, що використовувалися шахраями в злочинних цілях, і 1945 шахрайських фінансових операцій за банківськими рахунками².

У цілому, як суспільству, так і поліцейським, необхідно розуміти, що алгоритмів дій в умовах тотального карантину заздалегідь розроблених під коронавірусну інфекцію (COVID-19), немає,

¹ Арсен Аваков: Нацполіція склала 10 303 адмінпротоколи за порушення карантину, в тому числі на ресторани і торговельні центри [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mvs.gov.ua/ua/news/30428-Arsen-Avakov-Nacpoliciya-sklala-10-303-adminprotokoli-za-porushennya-karantinu-v-tomu-chisli-na-restorani-i-torgivelni-centri-htm>.

² Кіберполіція заблокувала майже 10 000 Інтернет-посилань, які шахраї використовували під час пандемії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.npu.gov.ua/news/kiberzlochini/kiberpoliciya-zablokuvala-majzhe-10-000-Internet-posilan-yaki-shaxraji-vikoristovuvали-pid-chas-pandemiji/>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

вони тільки напрацьовуються, карантинний режим є новим і не типовим для всіх наявних поколінь населення України. Із завданнями, які ставляться Національній поліції України, її працівники стикаються вперше і жодного досвіду з їх виконання у них немає і бути не могло.

Тому з боку громадян має здійснюватися неухильне дотримання вимог законодавства щодо карантинних заходів; дотримання заходів особистої безпеки від зараження інфекційними хворобами; свідоме та терпиме ставлення до поліцейських, які вимагають від них дотримання правил попередження розповсюдження інфекційних хвороб. Усім людям необхідно пам'ятати, що з урахуванням відомих сьогодні характеристик коронавірусної інфекції (COVID-19) недотримання вимог щодо запобігання її поширенню наражає на небезпеку не тільки самого порушника, а, що найстрашніше, необмежену кількість інших людей. Чим довше захворювання буде циркулювати в суспільстві – тим довше будуть існувати обмеження, пов'язані з його розповсюдженням.

З боку поліцейських при здійсненні як повсякденних функцій, так і завдань, пов'язаних із дотриманням карантинних заходів, слід пам'ятати та враховувати: нетиповий характер пандемічної ситуації для населення; відсутність досвіду поведінки в умовах карантину; відносно незначне поширення захворюваності, що породжує дещо недбале ставлення громадян до карантинних заходів; зменшення доходів населення та викликану цим соціальну напруженість; зміну психоемоційного стану населення у зв'язку з вимушеною зміною кола соціальних зв'язків та їх тривалістю і інтенсивністю (перебування в оточенні одних і тих же людей чи на самоті в режимі 24/7, відсутність можливості займатися окремими видами діяльності тощо).

Усі ці обставини вимагають від поліцейських зваженості в рішеннях, психоемоційної витривалості та стійкості, готовності до роботи в умовах дотримання заходів особистої безпеки від зараження коронавірусною інфекцією (COVID-19) при виконанні повсякденних завдань. І головне, що необхідно пам'ятати, – поширення коронавірусної інфекції (COVID-19) є першим для нашої країни і поколінь, які в ній живуть, випадком роботи в умовах глобальної пандемії. Але важко вказати, чи це останній такий випадок. В умовах глобалізації світу, високої інтенсивності переміщення населення та широкого кола соціальних зв'язків виникнення нового

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

захворювання в одній точці світу швидко переростає в глобальну пандемію. Досвід останніх двох десятиліть вказує про вкрай швидке розповсюдження будь-якого інфекційного захворювання, а смертність від нього тільки питання характеристики самого захворювання. Тому напрацювання вмінь та навичок дій поліцейських у подібних ситуаціях є вимогою сьогодення, і має не тимчасовий характер. Готовність до адекватних дій у майбутньому може дозволити уникнути ситуації, яка має місце сьогодні з поширенням коронавірусної інфекції (COVID-19).

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕРХОВНОЮ РАДОЮ УКРАЇНИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ

Бакумов О. С.,
*народний депутат України,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-4003-1974*

Початок 2020 р. ознаменувався новим глобальним викликом для всього людства – пандемією коронавірусної інфекції (COVID-19). Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ) 11 березня 2020 р. оголосила пандемію коронавірусу в світі. Про це повідомив голова ВООЗ Тедрос Аданом Гебреїсус на брифінгу, зокрема зазначивши: «ВООЗ цілодобово оцінює цей спалах, і ми глибоко стурбовані як тривожними рівнями поширення і серйозністю, так і тривожними рівнями бездіяльності. Тому ми дійшли висновку, що COVID-19 можна схарактеризувати, як пандемію»¹.

Про спалах пневмонії невстановленого походження в місті Ухань влада Китаю заявила ще наприкінці грудня 2019 р.² В Україні перший підтверджений випадок коронавірусу COVID-19 був зафіксований 3 березня 2020 р.³

¹ Голова ВООЗ оголосив пандемію коронавірусу [Електронний ресурс]. – Режим доступу :<https://www.slovaidilo.ua/2020/03/11/povuna/svit/holova-vooz-oholosyv-pandemiyu-koronavirusu>.

² Ситуація з коронавірусом з Китаю у світі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/theme/10000676-situaciya-s-koronavirusom-iz-kitaya-v-mire>.

³ Коронавірус в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/theme/10000718-koronavirus-v-ukraine>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Станом на ранок 17 травня 2020 р. у світі зафіксовано більш як 4,6 мільйона випадків зараження коронавірусом. За добу, зокрема, підтвердилося понад 90 тисяч нових епізодів інфікування. Від початку пандемії від COVID-19 померло понад 311 тисяч людей. Водночас одужали від коронавірусної хвороби майже 1,7 мільйона пацієнтів¹.

В Україні станом на 17 травня 2020 р. підтверджено 18 291 випадок хвороби COVID-19. Кількість померлих від коронавірусу становить 514 людей. Водночас 5 116 пацієнтів одужали. За минулу добу (16 травня 2020 р.) в Україні зафіксовано 433 нових випадків зараження та 17 смертей від коронавірусної хвороби².

Через загрозу епідемії коронавірусу COVID-19 Кабінет Міністрів України затвердив обмежувальні заходи, які почали діяти з 12 березня 2020 р. Всі заклади освіти в Україні були закриті на карантин. За кілька днів (з 17 березня 2020 р.) було прийнято рішення закрити всі ресторани, кафе, кінотеатри, розважальні заклади, спортивні клуби, магазини, окрім продуктових. Також була введена заборона на проведення масових заходів, закрито кордон України для іноземців та припинено рух транспорту, окрім власного автотранспорту, – як всередині країни, так і за кордон³. З 6 квітня 2020 р. Кабінет Міністрів України посилив обмеження для населення України. Зокрема, було введено заборону на: перебування в громадських місцях без вдягнутої маски, респіратора; переміщення групою осіб більш ніж дві особи (крім випадків службової необхідності та супроводження дітей); перебування в громадських місцях осіб, які не досягли 14 років, без супроводу батьків; відвідування парків, скверів, зон відпочинку, лісопаркових та прибережних зон (крім вигулу домашніх тварин однією особою та у випадку службової необхідності); відвідування спортивних та дитячих майданчиків; відвідування установ і закладів, що надають паліативну допомогу, соціального захисту, установ і закладів, що

¹ Коронавірус в Україні та світі: найважливіше за 17 травня [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.unian.ua/society/koronavirus-v-ukrajini-ta-sviti-nayvazhlivishe-za-17-travnya-novini-ukrajini-10999583.html>.

² Там само.

³ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

надають соціальні послуги; перебування на вулицях без документів, що посвідчують особу, тощо¹.

У зазначених умовах гостро постало питання забезпечення прав людини, зокрема у трудовій та соціальній сфері. Передусім, необхідно було для отримання засобів до існування забезпечити можливість економічно активного населення безпечно працювати, у випадку неможливості забезпечення цього мала б надаватися населенню державна соціальна допомога.

Верховна Рада України, працюючи в умовах карантину, прийняла низку законів, спрямованих на забезпечення соціально-трудоових прав населення в умовах карантинних обмежень. Це закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 р. № 530-ІХ, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-ІХ та «Про внесення змін до Закону України "Про Державний бюджет України на 2020 рік"» від 13 квітня 2020 р. № 553-ІХ, якими було внесено низку важливих змін до національного законодавства.

Так, до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), законів України «Про відпустки» та «Про зайнятість населення» були внесені наступні зміни. По-перше, в ст. 60 КЗпП закріплено норми, які регламентують здійснення трудової діяльності на умовах дистанційної (надомної) роботи та на умовах гнучкого режиму робочого часу, та відповідні гарантії трудових прав працівників. Зокрема встановлюється, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) роботодавця без обов'язкового укладення у

¹ Уряд затвердив нові обмежувальні заходи у боротьбі з коронавірусом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-zatverdiv-novi-obmezhuvalni-zahodi-u-borotbi-z-koronavirusom>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП. Якщо працівник і роботодавець письмово не домовились про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором. Застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

По-друге, в ст. 113 КЗпП передбачено, що час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

По-третє, в ст. 84 КЗпП, ст. 26 Закону України «Про відпустки» вказано, що у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений ч. 2 ст. 84 КЗпП та ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

По-четверте, в ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення» передбачена регламентація надання допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України коронавірусної хвороби (COVID-19). Зокрема передбачається, що така допомога надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України, за зверненням роботодавця для її виплати працівникам. Сума допомоги по частковому безробіттю на період карантину надається роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва на строк зупинен-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ня (скорочення) діяльності, а також протягом 30 календарних днів після завершення карантину. Допомога по частковому безробіттю на період карантину надається у разі сплати роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом шести місяців, що передують даті зупинення діяльності.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено передбачену законодавством тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленої працівникові відповідного розряду. Розмір допомоги визначається виходячи з фінансових можливостей Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю на період карантину здійснюється роботодавцем з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу у межах строку зупинення (скорочення) діяльності, але не більше 30 календарних днів після завершення карантину.

У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю на період карантину (розірвання трудового договору протягом шести місяців (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів, – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги), з дня закінчення виплати допомоги з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 (крім повної ліквідації або припинення діяльності роботодавця), пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38 КЗпП, кошти повертаються в повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Вищенаведені норми яскраво свідчать про суттєвий внесок Верховної Ради України у справу пом'якшення для населення України наслідків карантинних заходів, спрямованих на запобігання поширенню коронавірусної інфекції (COVID-19).

БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Бандурка О. М.,

*професор кафедри теорії та
історії держави і права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор,
академік НАПрН України,
заслужений юрист України
ORCID 0000-0002-0240-5517*

Світ охопила пандемія коронавірусу COVID-19. До такого рішення прийшла Всесвітня організація охорони здоров'я 11 березня 2020 року. На собі українці відчули вплив пандемії 17 березня 2020 року, коли уряд активно почав запроваджувати в країні заходи карантину, спрямовані на максимально можливу ізоляцію кожної людини. Зважаючи на означену ситуацію, населення країни вимушено погодилось на звуження своїх прав.

Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 року «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19», законодавець установив на усій території України карантин, запровадивши низку заборон та обмежень. Означені заходи сприяли порушенню права на освіту, права на мирні зібрання, права вільного пересування, права на свободу та особисту недоторканність, права на підприємницьку діяльність, права на працю і заробітну плату.

Під час режиму надзвичайної ситуації, який запроваджено на території України, окремі працівники були вимушені піти у відпустки за власний рахунок, певний відсоток переведено на дистанційну роботу, але багато працівників було звільнено. Безробіття належить до категорії складного, багатофакторного явища, яке виникає не лише в період економічних рецесій. Проте за останні два місяці рівень безробіття набрав рекордно високі оберти. Не є виключенням і Україна, де безробіття невпинно зростає та перетворюється на велику суспільну проблему, яка потребує свого невідкладного вирішення, оскільки за неповного використання наявних ресурсів робочої сили економічна система країни може сягнути своєї точки біфуркації. Так, станом на середину квітня, порів-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

няно з показником аналогічного періоду минулого року, в Україні кількість безробітних зросла на 70 тисяч, або на 22 %¹.

Відповідно до опитування, яке було проведено соціологами, близько 21 % українців після запровадження карантину відчули стагнацію доходів: у одних працівників виникли складнощі з роботою, інші пішли у неоплачувані відпустки, третіх звільнили чи перестали виплачувати їм зарплату.

Державна служба зайнятості повідомляє, що станом на 16 квітня 2020 року кількість безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, становить 400,9 тис. осіб, з них 89,2 тис. зареєструвались починаючи з 12 березня 2020 року². Проте за місяць карантину кількість безробітних в Україні зросла на 1–1,3 млн та становить до 3 млн осіб. За оцінками експертів, рівень безробіття в Україні сьогодні становить 13,7–15,4 %. Це є найвищий показник в Україні за останні 15 років. І, швидше за все, цифри не остаточні. Прогнозується, що рівень безробіття цього року буде вимірюватися двозначними «відсотками», чого в країні не спостерігалось з 2002 року.

Сьогодні, під час карантину через пандемію коронавірусної інфекції (COVID-19), в Україні спостерігається ситуація, яка сприяє збільшенню кількості безробітного населення, кожного дня в Державній службі зайнятості реєструються до 7 тис. безробітних³. Рівень безробіття зростає вдвічі швидше, ніж у звичайний період. Проте це ще не остаточні показники, тому що кожного дня до України продовжують повертатися заробітчани, у яких спливає термін дії їх контрактів за кордоном. У першу чергу, роботу втратили ті, хто неофіційно працював у галузях, діяльність яких було зупинено на час карантину – це близько 1 млн людей. Усього в «зупи-

¹ В Україні через коронавірус масово звільняють людей: Державна служба зайнятості спростила реєстрацію безробітних. URL: <https://tsn.ua/groshi/v-ukrayini-cherez-koronavirus-masovo-zvilnyayut-lyudey-derzhsluzhba-zaynyatosti-sprostila-reyestraciyu-bezrobitnih-1527150.html>.

² Безробіття в Україні наростає – як упоратися з тим державі. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3008987-bezrobitta-v-ukraini-narostae-ak-uporatisa-z-tim-derzavi.html>.

³ Щодня близько 7 тисяч українців реєструються безробітними у Службі зайнятості. URL: <https://hromadske.ua/posts/shodnya-blizko-7-tisyach-ukrayinciv-reyestruyutsya-bezrobitnimi-u-sluzhbi-zajnyatosti>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

нених» галузях було зайнято близько 4 млн людей. Також у більшості випадків роботу втратили ті працівники, які не змогли добиратись на роботу через зупинку пасажирського сполучення.

Проведене опитування серед роботодавців країни показує, що 26 % з них планують скорочення персоналу, а ще 30 % не ухвалили остаточне рішення. Все це може свідчити лише про збільшення кількості безробітних. Як наслідок, цього року експерти прогнозують зростання безробіття серед населення України віком від 15 до 70 років понад 10,4 %. Про це йдеться і у новому консенсус-прогнозі на 2020–2021 роки, який оприлюднило Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Примітно, що наразі у центрах зайнятості діє тимчасовий порядок обслуговування клієнтів, який визначено Постановою Кабміну від 29 березня 2020 року № 244 «Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу»¹. Цей порядок передбачає, що на період дії карантину статус безробітного надається з першого дня подання заяви про надання статусу безробітного, виплата допомоги по безробіттю призначається з першого дня реєстрації. Громадяни, які виявили бажання зареєструватися в центрі зайнятості, можуть подати відповідні заяви та необхідні для реєстрації документи на електронну пошту центру зайнятості, де людині зручно перебувати на обліку, що значно полегшило процедуру отримання статусу безробітного.

Важливо, що країна не лише запровадила карантинні заходи, спрямовані на запобігання поширенню коронавірусної інфекції, але й певним чином намагається робити певні кроки для підтримання працездатного населення з метою зменшення рівня безробіття, яке постраждало від запровадження карантинних заходів.

Необхідно відзначити, що урядом країни протягом травня планується створити 500 тисяч простих робочих місць, які б дали можливість людині місяць–два–три протриматись в умовах існуючих обмежень. Державна служба зайнятості планує працевлаштувати близько 500 тис. безробітних українців найближчим часом.

¹ Про внесення змін до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : постанова КМУ від 29 березня 2020 р. № 244. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2020-%D0%BF>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Ідея в тому, щоб максимально залучити їх до робіт на будівництві об'єктів інфраструктури та громадських роботах по облаштуванню міст і сіл з виплатою мінімальних коштів на прожиття. За розрахунками уряду, такі «швидкі» робочі місця дадуть змогу отримувати 6–8 тис. грн на одного працюючого, що дозволить сім'ям протриматися на плаву в скрутні часи.

Як наслідок, зрозуміло, що безробіття та його динаміка залежать від багатьох факторів, в Україні через пандемію воно набирає обертів. Важливо, що в умовах запровадження карантину не лише роботодавці повинні намагатись запобігти означеній ситуації, в першу чергу уряд зобов'язаний вживати всіх можливих заходів для боротьби з безробіттям у такий непростий для країни період.

УДК 349.2

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Бортник С. М.,
перший проректор
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук
ORCID 0000-0002-5281-6007*

Створення Національної поліції України обумовило необхідність прийняття цілої низки нормативно-правових актів, дія яких спрямована не лише на те, щоб регулювати діяльність зазначеного центрального органу виконавчої влади, а й забезпечити належну реалізацію трудових прав працівників поліції. Зазначимо, що трудові права працівників поліції потребують належного правового регулювання, яке має будуватись на відповідних принципах. У цьому контексті підкреслимо, що одним із найважливіших принципів регулювання трудових прав працівників у будь-якій сфері суспільних відносин є принцип єдності та диференціації. Цей принцип, поєднує в собі декілька основних цілей: по перше, встановлює єдині, гарантовані державою трудові права для всіх працівників різних категорій; по-друге, встановлює диференціацію трудових прав для певних категорій працівників за певних обставин.

Єдність правового регулювання означає, що норми трудового права встановлюють основні трудові права, які гарантуються державою для всіх категорій працівників, у тому числі і для тих,

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

що проходять службу в Національній поліції України. Єдність правового регулювання трудових прав забезпечуються цілою низкою централізованих нормативно-правових актів, основним серед яких є Кодекс законів про працю (КЗпП) України – єдиний кодифікований акт, який у ст. 1 закріплює цілі та завдання трудового законодавства і поширюється на всю територію України та на всіх працівників незалежно від того, де вони працюють. У другій статті зазначеного нормативно-правового акта зазначається, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконаної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством¹. Із наведеного випливає, що зазначена стаття КЗпП України розширює та уточнює положення Основного Закону.

Таким чином, норми КЗпП України мають загальний характер, вони є основним централізованим нормативно-правовим актом, який забезпечує єдність правового регулювання трудових прав працівників, у тому числі і працівників поліції. Однак слід зазначити, що, окрім централізованих, єдність правового регулювання забезпечується цілою низкою спеціальних законів трудового права, в яких більш детально розкривається зміст основних трудових прав працівників, що визначені в Конституції та Кодексі законів про працю України. Такими нормативно-правовими актами, наприклад, є закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та багато інших. Крім того, єдність правового регулювання трудових прав працівників забезпечується і цілою низкою підзаконних нормативно-правових актів.

Наведене вище свідчить про те, що в нормах трудового законодавства досить повно та змістовно розкривається сутність

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

трудоових прав працівників різних категорій, утому числі і працівників поліції. Проте слід зазначити, що ефективне здійснення правового регулювання трудоових прав працівників Національної поліції України неможливе без диференціації. Вважаємо необхідним зазначити, що диференціація правового регулювання не суперечить проголошеному у ст. 2 КЗпП України правилу про рівність трудоових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Спеціальні норми, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудоових прав певних категорій працівників, зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються, передусім, на досягнення балансу гарантій трудоових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці¹.

Необхідність диференціації правового регулювання трудоових прав працівників Національної поліції, в першу чергу, пов'язана зі специфічним адміністративно-правовим статусом працівників поліції. Диференціація правового регулювання їх трудоових прав забезпечується Законом України «Про Національну поліцію» від 02 липня 2015 року, який визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України². Крім того, у зазначеному нормативно-правовому акті наголошується, що за поліцейськими зберігаються всі права, визначені для громадян України Конституцією та законами України, крім обмежень, які встановлюються у даному Законі.

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

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

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19/conv>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

– по-перше, в Кодексі законів про працю України зазначено, що одним із трудових прав працівників є прав на страйк. Однак у статті 62 Закону України «Про Національну поліцію» вказано, що працівник Національної поліції України не може організовувати страйки та брати в них участь;

– по-друге, і в трудовому, і в спеціальному законодавстві зазначається, що в органах (зкладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватися професійні спілки. Крім того, в Законі України «Про Національну поліцію» наголошено, що обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається¹. Однак у цьому ж нормативно-правовому акті зазначається, що професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь. А відтак можна говорити про існування певної правової колізії;

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

У підсумку справедливим буде зазначити, що єдність правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції України полягає у тому, що норми трудового законодавства визначають базові, ключові трудові права працівників поліції. Однак, враховуючи специфічні обов'язки та повноваження, що надані працівникам поліції для виконання посадових обов'язків, можемо констатувати, що диференціація правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції України є необхідною, при цьому вона не суперечить нормам чинного законодавства України, а навпаки, дозволяє найбільш ефективного та якісно забезпечити реалізацію зазначених прав. Усе наведене нами вище вкотре підтверджує важливість існування принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових прав усіх категорій працівників, в тому числі і працівників поліції.

¹ Там само.

**ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В КОНТЕКСТІ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Венедіктов В. С.,
*професор кафедри приватного
та соціального права
Сумського національного
аграрного університету,
д-р юрид. наук, професор,
заслужений юрист України*

Передбачене ст. 43 Конституції України право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується, найчастіше реалізується в трудових відносинах. При цьому трудові відносини, як об'єкт правового регулювання, виникають на договірних засадах між власником засобів виробництва та особою, що має здібності до праці. Вони є відокремленим колом суспільних відносин, що мають єдину якість і відрізняються від відносин, пов'язаних з працею інших осіб. Трудові відносини регламентуються нормами трудового права, породжуючи відповідні права та обов'язки, тобто стають трудовими правовідносинами між працівником та роботодавцем як суб'єктами трудової юридичної відповідальності. Трудові правовідносини виникають на основі трудового договору, у процесі укладення якого сторони мають дійти угоди з усіх необхідних умов: місця роботи, трудової функції (роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою), оплати праці тощо. Трудові правовідносини включають низку прав і пов'язаних з ними обов'язків сторін: з робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, юридичної відповідальності тощо. Основними елементами правовідносин, їх юридичним змістом у правовій науці визнають суб'єктивні права і юридичні обов'язки суб'єктів, а правовим засобом забезпечення їх належного дотримання і виконання є юридична відповідальність. Юридична відповідальність у трудовому праві являє собою особливе правове становище суб'єктів трудового права, що впливає з нормативних приписів та спрямоване на забезпечення реалізації суб'єктивних прав і обов'язків у трудових і тісно з ними пов'язаних правовідносинах. У трудовому праві юридична відповідальність виступає правовим інструментом по забезпеченню належного виконання трудових обов'язків. Трудова юридична відповідальність – теж обов'язок,

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

що впливає зі змісту правових норм, тобто вона має додатковий характер і немислима без основного обов'язку суб'єкта в основних трудових правовідносинах, регульованих нормами трудового права. Зовнішній прояв трудова юридична відповідальність знаходить у діяннях (діях або бездіяльності) суб'єкта трудового права, що характеризують правовий стан його поведінки. Якщо діяння позитивні, з точки зору норм трудового права, то правовий стан поведінки – правомірний. Якщо ж діяння суперечать приписам правових норм, то правовий стан поведінки протиправний. Особливе становище суб'єктів трудового права характеризується не тільки правомірною або протиправною поведінкою, а й обов'язком дати звіт за свої дії або бездіяльність щодо забезпечення виконання юридичних обов'язків у трудових правовідносинах. Такий звіт оцінюється відповідним суб'єктом трудових правовідносин з метою або заохочення за високі показники у виконанні трудових обов'язків, або застосування заходів впливу на забезпечення їх виконання. В трудовому праві заходи впливу спрямовані, скоріше за все, на забезпечення належного виконання трудових обов'язків правопорушником.

Тому характерним для юридичної відповідальності в трудовому праві є те, що підставою притягнення до неї є правопорушення у трудових правовідносинах. Вона має, так би мовити, внутрішній характер, тобто виникає та реалізується між тими ж суб'єктами та в межах тих же трудових правовідносин. Чинне трудове законодавство передбачає обов'язок працівника особисто виконувати доручену йому роботу, він не має права передоручити її виконання іншій особі. Роботодавець, укладаючи трудовий договір з тією чи іншою особою, сподівається на те, що визначену в договорі трудову функцію виконуватиме та особа, яка була обрана ним самим з усіх бажаючих претендентів. Це свідчить про те, що юридична відповідальність може існувати тільки в трудових правовідносинах, які мають індивідуальний характер, а не колективний. Індивідуальні трудові правовідносини і колективні відносини у сфері праці мають тісний зв'язок і однакові коріння. Укладення трудового договору є формою виникнення індивідуальних правовідносин, які, у свою чергу, є умовою формування трудового колективу. Трудовий колектив є суб'єктом колективних відносин у сфері праці, таких як: відносини між трудовим колективом та роботодавцем з приводу встановлення умов праці, покращення соціально-побутового і культурного обслуговування працівників й інших питань управління підприємством; відносини трудового

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

колективу з роботодавцем з питань участі працівників або їх представників (профспілок, уповноважених) в організації та управлінні колективною працею; відносини між трудовим колективом та роботодавцем з приводу трудових спорів (конфліктів). Саме за існування індивідуальних трудових правовідносин виникають відносини між трудовим колективом і роботодавцем, але колективної юридичної відповідальності не існує, вона за своїм змістом завжди персоніфікована: або працівник, або роботодавець є суб'єктом цієї відповідальності. У випадку, якщо небезпечні наслідки протиправних дій завдають шкоду не лише стороні трудових правовідносин, але й загальносуспільним інтересам, має місце вже не трудова юридична відповідальність, а інша – цивільна, кримінальна або адміністративна, залежно від того, нормами якої галузі права порушені інтереси охороняються.

Треба зазначити, що хоча держава, в особі її компетентних органів, і не є безпосереднім учасником відносин юридичної відповідальності в трудовому праві, але вона робить свій внесок у її функціонування, через визначення матеріально-правових і процедурно-процесуальних засад її правового регулювання в трудових правовідносинах. Тому сьогодні, в нових умовах розвитку держави та суспільства, ринкової економіки та нових форм господарювання, а також систематизації та кодифікації національного трудового законодавства треба чітко визначитися з тим, що: по-перше, трудова юридична відповідальність має індивідуальний характер, тому що настає по відношенню до конкретного суб'єкта трудових правовідносин; по-друге, колективних трудових правовідносин у природі не існує (є колективні відносини у сфері праці), отже, не існує і колективної трудової юридичної відповідальності.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав
та профспілкового руху в Україні

УДК 349.2

**ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ:
СУЧАСНИЙ ВИМІР ТА ТЕНДЕНЦІЇ**

Гусаров С.М.,

*професор кафедри адміністративного
права та процесу*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України,

заслужений юрист України

ORCID 0000-0002-8136-0694

З огляду на нинішню ситуацію, спричинену поширенням коронавірусної інфекції COVID-19, існує високий ризик масових порушень трудових прав і вивільнення працівників. У такий непростий період саме держава та професійні спілки повинні відіграти свою важливу роль щодо забезпечення дотримання трудового законодавства та охорони праці на кожному робочому місці. Цивілізовані відносини в соціально-трудовій сфері мають забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розроблення та здійснення узгодженої політики. Варто зазначити, що йдеться не про повне злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, створення таких умов, за яких кожен роботодавець зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які б відповідали певному рівню якості життя. Така форма суспільних відносин у соціально-трудовій сфері отримала назву «соціальний діалог».

Національне трудове законодавство покликане забезпечити правові умови для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави. Сприяти соціальному середовищу, соціальному діалогу у сфері праці з самого початку покладено на плечі держави, і саме вона є відповідальною за зміцнення соціального партнерства та підтримку даного вектору взаємодії¹. На думку О. А. Трюхан, поняття соціального

¹ Про соціальний діалог в Україні : закон України від 23.12.2010 р. Відомості Верховної Ради України. 2011. Ст. 255.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

діалогу у сфері праці можна характеризувати як абсолютно визначене і центральне. У його змісті виділяються чотири характерні ознаки: предмет – система колективних трудових відносин; суб'єкти – сторони й інші учасники: працівники (їх представники), роботодавці (їх представники), органи державної влади, органи місцевого самоврядування, інші органи та особи; мета – забезпечення узгодження інтересів сторін (суб'єктів); характер відносин, що регулюються, – трудові та пов'язані з ними соціально-економічні відносини. Таким чином, соціальний діалог у сфері праці правознавець пропонує визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових та пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів¹.

Підтримка соціального діалогу між державою, працівниками й роботодавцями в цілях регламентації умов праці та розвитку соціальної політики визначена стратегічною метою і на міжнародному рівні. Декларація Міжнародної організації праці «Про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації» була прийнята 10 червня 2008 року і є орієнтиром реалізації Програми гідної праці, де на міжнародному рівні була визначена політика виконання нагальних завдань у сфері зайнятості, соціального захисту та прав у сфері праці². Також наголошується, що методи такої політики повинні бути побудовані на принципах соціального діалогу як джерела досягнення консенсуальних рішень. Деякі автори вважають, що соціальне партнерство являє собою систему інститутів, технологій і механізмів, спрямованих на забезпечення прав і узгодження інтересів сторін соціальної дії, а соціальне партнерство в трудовій сфері – це система соціально-трудових відносин, яка охоплює суб'єкти господарської взаємодії суспільства і визначає узгодження, соціальний захист економічних і трудо-

¹ Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Одеса, 2006. 200 с.

² Декларація МОП щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вих прав, забезпечення реалізації економічних інтересів роботодавців (власників), адміністрації, працівників, професійних спілок. Дане визначення підкреслює діапазон широкої дії соціального партнерства у сфері праці, включаючи і індивідуальні відносини. Норми трудового законодавства, що передбачають порядок прийняття локальних актів, в тому числі за участі представників працівників, конкретизують принцип соціального діалогу на мікрорівні. Ці акти охоплюють питання оплати праці, захисту персональних даних, правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці та менеджменту професійних (включаючи психосоціальні) ризиків на робочому місці.

Безпосередньо трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником та роботодавцем і саме в такому контексті народжується його зміст, змінити який можливо шляхом досягнення домовленостей. Відносини із професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників також, як правило, договірні. Хоча положення статті 202 Кодексу законів про працю визначає обов'язком роботодавця створити необхідні умови для поєднання роботи з навчанням¹. Сьогодні до постійного випереджального навчання працівників спонукають цифровізація економіки, розвиток робототехніки, нейронних мереж та інші новації у сфері зайнятості. Технології продовжують суттєво впливати на трудову функцію працівника і компетенції «майбутнього», які, в тому числі, повинні формуватися у сфері додаткової професійної освіти і в процесі професійної діяльності. У рамках відносин з працевлаштування соціальний діалог інтегровано в процес узгодження умов трудового договору. Навіть у разі порушення правил укладення трудового договору в письмовій формі й підміни його цивільно-правовим договором законодавець передбачає можливість визнання відносин трудовими з ініціативи працівника, але судом. Високий рівень соціальної напруженості та конфліктності, і сфера зайнятості тут не виняток, стимулюють пошук варіантів досягнення соціальної злагоди в сучасному українському суспільстві. Досудові способи захисту трудових прав і вирішення трудових спорів практично в усьому світі мають високий попит. Напри-

¹ Кодекс законів про працю України : прийнятий Верховною Радою УРСР 10 груд. 1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. відомості № 50.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

клад, згідно з американською статистикою 90 % спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, як правило, вирішуються у досудовому порядку. У США медіація існує в приватному та публічному секторах, створена Федеральна служба посередництва та примирення, яка фінансується державою, а над вирішенням індивідуальних трудових спорів активно працюють такі агентства, як ААА (American Arbitration Association). Процедура медіації на трудові спори також поширюється відповідно до законодавства Італії, Бельгії, Швейцарії, Австралії, Великобританії та деяких країн пострадянського простору. Завдяки своїм принципам добровільності, конфіденційності, співробітництва, рівності, безоцінності, прозорості інститут медіації веде до безконфліктної взаємодії при виконанні виробничих завдань та досягненні консенсуальної угоди, що задовольнить інтереси і потреби сторін. Медіація – механізм, який на законодавчому рівні, попри декілька спроб, все ще не закріплено в Україні. Існує думка, що медіацію не можна застосовувати до трудових відносин, оскільки тут не працює принцип рівності сторін. Роботодавець наділений владними повноваженнями, а працівник має підлегле становище. Однак, як показує міжнародна практика, в процесі медіації та за результатами її проведення змінюється контекст структури влади-підпорядкування. Влада в даному випадку ґрунтується на довірі, співпраці та умінні будувати діалог, і працівник, відповідно, буде діяти на благо власного розвитку і розвитку організації, в котрій він працює, коли його потреби й інтереси враховані та задоволені.

Отже, вміння вести діалог та домовлятися, враховуючи інтереси й потреби кожного учасника, – природний соціальний закон суспільства. Принципи соціального діалогу мають «запрограмоване» значення і є базовими для галузі трудового права, особливо зараз, коли нетипові форми зайнятості, цифрові технології та штучний інтелект породжують нові конфлікти і вимагають інших підходів до проблем їх регулювання. Підсумовуючи, можна відзначити, що модернізація соціально-трудо­вих відносин створює передумови для ефективної реалізації пріоритетних завдань соціально-економічного розвитку. І саме ефективний соціальний діалог сприятиме реалізації творчого потенціалу найманих працівників у трудовій діяльності, ослабленню колективних трудових конфліктів та забезпеченню соціальної злагоди й стабільності в умовах цифрової економіки.

**ТРАНСФОРМАЦІЯ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У РЕАЛІЗАЦІЇ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ**

Жернаков В. В.,

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, професор
ORCID 0000-0001-6850-6516*

Загально­відомо, що професійні спілки – це добровільні не­прибуткові громадські організації, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудо­вої) діяльності (навчання). Призначення профспілок полягає у представництві й захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок¹.

На теренах України цю головну функцію професійні спілки здійснюють протягом століття. Так, з перших років діяльності ін­спекцій праці профспілки були наділені правом участі у формуванні їх складу, сприяючи меті «охорони життя, здоров'я і праці усіх осіб, зайнятих будь-якою працею»².

Абсолютну більшість повноважень щодо реалізації й захисту прав у соціально-трудо­вій сфері профспілки здійснюють через механізм соціального діалогу, як одні з головних суб'єктів цього процесу. Окремі права у профспілкових органів існують й на інди­відуально-правовому рівні, у тому числі коли йдеться про гарантії під час припинення трудових правовідносин. В цілому така діяльність профспілок є значним важелем у забезпеченні прав працівників у соціально-трудо­вій сфері і є одним із проявів демократич­ної побудови нашого суспільства.

Та останнім часом стабільність у правовому статусі проф­спілок зазнає відчутних випробувань на міцність. Наприкінці 2019 р. до Верховної Ради України майже одночасно було подано два законопроекти, у яких роль профспілок у реалізації соціально-трудо­вих прав громадян планувалося суттєво змінити.

¹ Великий енциклопедичний юридичний словник. К., 2007. С. 740.

² Декрет РНК від 18 травня 1918 р. «Про інспекцію праці». URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_286.htm.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Проект Закону «Про працю»¹, який мав замінити чинний КЗпП 1971 р., вже не містив самостійної глави про профспілки та участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Натомість у п. 13 глави X цього нормативного акта «Прикінцеві положення» було закріплено доручення Кабміну у шестимісячний термін з дня опублікування цього Закону організувати роботу з розроблення законопроекту про діяльність професійних спілок в Україні.

Про засади цього законопроекту достовірно зараз не можна сказати, але про параметри змін у статусі профспілок можна робити висновок із змісту поданого у Верховну Раду групою народних депутатів проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)»². З приводу цього акта висловлювалося багато думок, і фактично всі вони були негативними. Можна погодитись з тим, що його недоліками є скасування деяких повноважень виборних органів профспілок (у т.ч. права вимагати звільнення керівника підприємства у разі порушення ним законодавства про працю, невиконання колективного договору); обмеження гарантій для членів виборного профспілкового органу; обмеження повноважень профспілок, їх об'єднань у наданні пропозицій до проектів законів перед їх поданням та розглядом органами виконавчої влади та участі їх розгляді; позбавлення права власності профспілок та скасування обов'язку роботодавця у фінансуванні культурно-масової, оздоровчої та фізкультурної роботи тощо³.

Звичайно, такі зміни у правах профспілок і їх органів не сприяють захисту прав ані самих членів профспілок, ані працівників загалом, і вони не можуть сприйматися як конструктивні дії уряду у складні часи розвитку суспільства.

Якщо надавати оцінку цим нововведенням крізь призму соціально-економічної ситуації у державі, то можна зробити висновок, що навряд чи вони допоможуть розвивати економіку або суттєво покращать права роботодавців. Складається враження, що

¹ Проект Закону «Про працю» : законопроект № 2708 від 28.12.2019 р. Офіційний портал Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

² Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)» : законопроект № 2681 від 27.12.2019 р. Офіційний портал Верховної Ради України http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792.

³ Див., зокрема: URL <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/antiprofspilkovy-zakonoproekt>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Кабмін та Верховна Рада обрали найпростіший спосіб імітації активного просування шляхом реформ.

Та більш цікавою уявляється правова характеристика запропонованих змін і, головне, юридична техніка їх реалізації. Дивує легкість, з якою представники єдиного органу законодавчої влади долають очевидні не тільки для досвідчених фахівців-правників, а й для всього правового загалу межі своїх повноважень. Головне, що у авторів законопроекту не виникає сумнівів у своїй правоті. З рішучістю, гідною більш плідного застосування, вони втручаються у сферу відносин, де мають панувати принципи самоврядування, вільного утворення й розвитку організації, визнані всім цивілізованим суспільством та закріплені у міжнародних нормативних актах.

Зокрема, у Законпроекті № 2681 передбачалися обмеження кількості профспілок на одному підприємстві (не більше 2 первинних профспілкових організацій) та кількісний ценз для однієї профспілки (не менше 10 осіб). Більше того, пропонувалося імперативне регулювання обов'язкового звітування виборних органів профспілки перед своїми членами та створення контрольних комісій в професійних спілках та об'єднаннях профспілок.

Загальновідомо, що ці права належать виключно самим організаціям, і вони самостійно обирають способи реалізації повноважень, наданих їм чинним законодавством. Доти, поки вони не порушують закон і не зачіпають права та законні інтереси інших суб'єктів, профспілки самостійні й вільні у своїх діях. Ці ключові права профспілок закріплені у ст. 36 Конституції України, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Конвенції Міжнародної організації праці № 87 "Про свободу асоціації та захист права на організацію" 1948 р., ратифікованій Україною у 1956 р., Законі України "Про профспілки, їх права та гарантії діяльності" та інших нормативних актах.

Ратифікувавши 19.10.1973 р. Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права 1966 р., Україна прийняла на себе зобов'язання забезпечити право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і жодним чином не обмежувати їх. Законом можуть встановлюватися лише обмеження, необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших. Ніщо не дає права Україні як учаснику Конвенції МОП 1948 року щодо свободи асоціацій і захисту права на організацію, приймати законодавчі акти на шкоду гарантіям, передбаченим у зазначеній Конвенції, або засто-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

совувати закон так, щоб завдавалося шкоди цим гарантіям¹. У ст. 4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. чітко встановлено, що закони та інші нормативно-правові акти не можуть бути спрямовані на обмеження прав і гарантій діяльності профспілок, передбачених Конституцією України і цим Законом².

Крім констатації явного порушення цими законопроектами Конституції України та інших нормативних актів, можна задатися й питанням: невже складно зрозуміти, що у нас є дійсно великі проблеми у розбудові демократичного суспільства загалом та у розвитку економіки зокрема, а у влади є реальні, а не уявні завдання щодо їх подолання?

Та з огляду на вікову історію розвитку взаємовідносин органів влади і профспілок у нашій країні слід із сумом констатувати, що нічого дивного у таких діях влади немає. Тут доречно навести приклади, коли у різні часи профспілкам доводилось займатися невлас­тивими завданнями під впливом «керівних органів суспільства». На переконання дослідників профспілкового руху радянської епохи, «профспілки з'явилися після партії і навколо партії, а партія керувала політичною й економічною боротьбою робочого класу»³. Зокрема, Декретом РНК від 5.04.1921 р. ради профспілок було наділено правом створювати дисциплінарні товариські суди, до повноважень яких входило застосування широкого спектру покарань порушників трудової дисципліни і трудової повинності, аж до «поміщення у концентраційні табори строком до 6 місяців»⁴.

Думаю, генераторам ідей із новітніх реформ можна порекомендувати зважити на те, що профспілки – це не породження соціалістичної ідеології, якої слід позбутися у період оновлення суспільства. Загально­відомо, що вони існують у країнах, далеких від соціалістичної ідеології як панівної. У профспілках слід бачити союзника у розбудові демократичного суспільства, дійсного соціального партнера у регулюванні соціально-трудо­вих відносин й реалізації прав у цій сфері.

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15.09.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.

³ Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первый год советской власти. М., 1939. С. 36.

⁴ Декрет РНК від 5.04.1921 р URL. <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex17297.htm>.

УДК 349.22

**НЕДОЛІКИ ТА ПРОГАЛИНИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ
ЗАКОННОСТІ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ:
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ**

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 0000-0002-9332-0286

Сучасний стан реалізації принципу законності у трудових правовідносинах та практика його застосування не відповідають постійним змінам у політиці держави, її економіці, суспільстві тощо. Серед вітчизняних дослідників загальноприйнятою є позиція, згідно із якою головною причиною існуючих проблем у сфері трудових правовідносин є чинний застарілий Кодекс законів про працю України¹, а подальший розвиток правового регулювання забезпечення законності у трудових відносинах пов'язується із майбутнім прийняттям нового Трудового кодексу України. Наразі найвірогіднішим шляхом вирішення існуючих проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах є прийняття Трудового кодексу України, проте зрозуміло, що цю подію варто розглядати швидше як перспективну, аніж як доконаний факт. Тому відзначимо, що чинний стан реалізації принципу законності у трудових правовідносинах характеризується наявністю великої кількості проблем, і очевидно, що без фундаментальних наукових досліджень проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах перехід на якісно новий рівень функціонування трудових правовідносин у нашій державі є неможливим.

Загалом, виділяючи конкретні недоліки, на яких акцентували увагу вітчизняні науковці²³⁴, відзначимо наступні:

¹ Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

² Сорочишин М. В. Проблемні питання визнання факту перебування у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми політики* : зб. наук. пр. / редкол. : С. В. Ківалов (голов. ред.), Л. І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю. П. Аленін [та ін.] ; МОН України ; НУ ОЮА. Одеса : Фенікс, 2013. Вип. 48. С. 332–338.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

1. Відсутність законодавчого визначення окремих видів трудової діяльності – дана проблема обумовлена застарілістю Кодексу законів про працю України, тому певні види діяльності, які виникли після його прийняття, не передбачені даним нормативно-правовим актом взагалі. Вирішення даної проблеми вбачаємо у прийнятті Трудового кодексу України, який закріпить поняття усіх видів трудової діяльності, які відповідають сучасному розвитку суспільних відносин і держави;

2. Відсутність законодавчої регламентації окремих видів трудової діяльності – дана проблема безпосередньо пов'язана із попередньою. Оскільки нові види трудової діяльності взагалі не визначені, так само не врегульовані різні специфічні моменти їх реалізації. Як наслідок, усі трудові правовідносини регулюються на загальних підставах, хоча у багатьох випадках роботодавець позбавлений можливості належним чином забезпечити усі трудові права працівників, а працівники, у свою чергу, не можуть ними користуватись. Вирішення даної проблеми також варто пов'язати із прийняттям Трудового кодексу України та врегулюванням у його нормах усіх видів трудової діяльності.

3. Нечіткість норм Кодексу законів про працю України – зміст багатьох норм даного нормативно-правового акта неможливо тлумачити однозначно і, як наслідок, у роботодавців існує можливість порушувати трудові права працівників, не порушуючи при цьому законодавство про працю. Аналіз проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014⁵ засвідчив, що його норми розроблені більш досконало, а отже, вирішення даної проблеми також варто пов'язати із прийняттям Трудового кодексу України.

4. Проблематичність доведення самого факту існування трудових правовідносин між особами – аналіз деяких праць, у яких науковцями досліджувалась судова практика у трудових спорах, засвідчив, що сьогодні роботодавці значно більш захищені, адже чинне законодавство ускладнює доведення працівником фактичного здійснення ним трудових правовідносин. Аналіз книги 2 Про-

³ Ситницька О. А. Проблеми правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами. *Університетські наукові записки*. 2010. № 2. С. 93–98.

⁴ Мірошниченко О. А. Деякі проблеми правового регулювання трудових відносин працівників державного сектору економіки. *Форум права*. 2010. № 4. С. 637–640.

⁵ Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

екту Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014¹ свідчить про те, що у майбутньому дана проблема буде вирішена. Наприклад, у його нормах встановлено, що трудові відносини виникають із встановленого у трудовому договорі дня початку роботи. А отже, вирішення даної проблеми також пов'язане із прийняттям Трудового кодексу України.

5. Неоднорідне правове регулювання для різних категорій працівників, в результаті чого порушуються їхні права – як засвідчило наше дослідження, конституційні норми щодо рівного доступу до праці, а також недопущення дискримінацій у сфері праці сьогодні не завжди виконуються у трудових правовідносинах, адже у чинному Кодексі законів про працю України встановлено норми, які безпосередньо суперечать Основному Закону, а також актам міжнародного законодавства. У проекті Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014² дана проблема не вирішена, втім нормативно аргументована. Так, у статті 45 встановлено, що припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги відбувається за умови обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. Тобто у разі обмеження трудових прав осіб вони все ж компенсуються виплатою вихідної допомоги. У статті 296 Проект встановлено, що забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб, втім таке обмеження вважаємо виправданим. Тож, зробимо висновок, що вирішення даної проблеми можливе двома шляхами:

- 1) зрівнювання в правах усіх без виключення працівників;
- 2) внесення змін до Основного Закону України.

Таким чином, у процесі дослідження проблем реалізації принципу законності у трудових правовідносинах нами встановлено, що сфера трудових правовідносин у цілому характеризується низкою проблемних моментів. Усі проблеми обумовлені недосконалістю чинного законодавства про працю, а саме застарілістю Кодексу законів про працю України. Втім проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 містить вирішення більшості із виділених нами проблем. А отже, сьогодні вкрай важливим заходом забезпечення законності у трудових правовідносинах є прийняття нового Трудового кодексу України.

¹ Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014. URL http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

² Там само.

УДК 349.2

**ДО ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УКРАЇНІ МІЖНАРОДНОЇ
ПОЛІЦЕЙСЬКОЇ АСОЦІАЦІЇ ЯК ОДНІЄЇ З НАЙБІЛЬШИХ
МІЖНАРОДНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

Кікінчук В. Ю.,

*професор кафедри поліцейської
діяльності та публічного адміністрування
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0002-1284-2622*

Сьогодні однією з найбільших міжнародних професійних громадських організацій є Міжнародна поліцейська асоціація (далі – МПА). Вона має статус постійного представника в Організації Об'єднаних Націй та консультативного – у Раді Європи. Президентом МПА на ХХ Всесвітньому Конгресі обраний П'єр Мартен Мулен (Швейцарія).

Історично МПА було створено 1 січня 1950 р. у Великобританії. Першими членами МПА стали 100 поліцейських Великобританії. Протягом наступних трьох років було засновано Голландську, Бельгійську та Французьку секції МПА. На початку 1955 р. до МПА вже входили представники семи країн. У вересні згаданого року в Парижі відбувся перший Міжнародний конгрес. На ньому делегати прийняли Міжнародний статут та обрали керівництво МПА. Першим Генеральним секретарем МПА було обрано Артура Троупа з Великобританії, а першим Президентом – Андре Рохеса з Франції.

Нині МПА об'єднує понад 420 тисяч поліцейських та пенсіонерів поліції з 66 країн світу. Чисельність національних секцій є різною: від кількох десятків до 60 тисяч членів у Німеччині. В Ізраїлі, наприклад, 80 відсотків працівників поліції є членами МПА¹.

Українську секцію Міжнародної поліцейської асоціації (далі – УС МПА) було створено 25 квітня 1996 року. Офіційного визнання УС МПА здобула у 1997 р. на XV Всесвітньому конгресі МПА в канадському місті Квебек.

Першим Президентом УС МПА було обрано її засновника, колишнього начальника кафедри Української академії внутрішніх

¹ Міжнародна поліцейська асоціація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipa-ua.org/index.php/pro-nas/item/3>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

справ Анатолія Івановича Грищенка. На I конгресі УС МПА в 1997 р. Президентом УС МПА був обраний Ярослав Юрійович Кондратьєв, ректор Національної академії внутрішніх справ України. У червні 2005 р. в Києві відбувся III конгрес УС МПА, на якому Президентом УС МПА було обрано генерала внутрішньої служби України Андрія Володимировича Васи­лишина, радника МВС України. На наступному IV-му та останньому V-му Конгресах кандидатура А. В. Васи­лишина знову знайшла загальну підтримку делегатів – членів Національної виконавчої ради.

Нині у складі УС МПА діє 30 регіональних відділень та осередків, які об'єднують близько 5500 працівників правоохоронних органів, силових структур та цивільних громадян, які активно сприяють роботі поліції. Регіональні відділення очолюють як діючі працівники поліції, так і ветерани міліції, які працюють у тісній взаємодії з місцевими органами внутрішніх справ¹.

УС МПА є міжнародною громадською неприбутковою та неурядовою організацією, яка здійснює свою діяльність відповідно до чинного законодавства України, а також Статуту Міжнародної громадської організації «Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації», Статуту Міжнародної поліцейської асоціації та інших керівних документів УС МПА і МПА.

УС МПА має статус колективного члена МПА на підставі Статуту Міжнародної поліцейської асоціації. УС МПА є політично нейтральною та незалежною. Місцезнаходження центральних статутних органів УС МПА: Україна, місто Київ.

Цілями УС МПА є:

- встановлення і зміцнення дружніх партнерських відносин з іншими національними секціями МПА;
- сприяння міжнародному співробітництву, насамперед у правоохоронній діяльності;
- участь у реалізації культурних, спортивних, соціальних, інших програм і заходів в країні і за кордоном;
- розширення знань та обмін професійним досвідом;
- сприяння підвищенню престижу та авторитету поліцейської служби, зміцненню партнерських стосунків і співпраці між поліцією і населенням;

¹ Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipa-ua.org/index.php/struktura/item/13>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

– взаємодопомога, сприяння мирному співіснуванню між людьми і збереженню миру на Землі.

Для реалізації своїх цілей УС МПА організовує та здійснює на національному та міжнародному рівнях наступне:

- обмін делегаціями, візити та поїздки для членів МПА;
- культурні і спортивні заходи;
- молодіжні зустрічі;
- професійні семінари, конференції, тренінги тощо з метою сприяння роботі поліції;
- сприяння реформуванню українського законодавства щодо діяльності поліції та інших правоохоронних структур з використанням досвіду провідних країн світу;
- реалізація благодійних та інших гуманітарних проєктів;
- активне використання ЗМІ з метою розповсюдження інформації, яка б пропагувала ідеї та цілі МПА;
- будь-яка інша діяльність з дотриманням описаних вище цілей в рамках УС МПА або у співпраці з іншими громадськими об'єднаннями¹.

УС МПА бере активну участь у вирішенні соціальних проблем. Так, протягом кожного року секція, яка є неприбутковою організацією, виділяє значні кошти на матеріальну допомогу. УС МПА здійснює шефську роботу щодо ліцею, де навчаються діти загиблих працівників міліції, ряду спеціальних закладів у Івано-Франківській, Хмельницькій, Рівненській областях. Прийнято рішення силами регіональних відділень взяти участь у шефських заходах щодо шкіл-інтернатів для дітей-сиріт у інших областях. Заплановано надати допомогу інвалідам – «колясочникам» з числа колишніх працівників міліції в оновленні їхніх допоміжних засобів пересування.

Секція активно співпрацює з громадськими об'єднаннями в системі МВС України, галузевими службами Міністерства, його обласними і транспортними главками і управліннями, навчальними закладами. Здійснюються спільні заходи з Радою ветеранів, Асоціацією «Чорнобиль» тощо.

Поглиблюються міжнародні контакти, особливо у спортивній сфері. Представники секції не тільки традиційно беруть активну участь у спортивних змаганнях, але й посідають в них провідні

¹ Статут Міжнародної громадської організації «Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipa-ua.org/index.php/struktura/item/36>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

місця. Набули подальшого розвитку професійне, наукове і культурне співробітництво, поліцейський туризм¹.

Незважаючи на великий обсяг роботи, який сьогодні здійснюється УС МПА, слід відзначити, що можливості МПА як однієї з найбільших міжнародних професійних неурядових громадських організацій не використовуються у повному обсязі в Україні, зокрема для захисту соціально-трудо­вих прав своїх членів. Необхідно також звернути увагу на доволі незначну чисельність УС МПА порівняно з чисельністю секцій МПА у європейських країнах, зокрема Німеччині, а також з огляду на кількість ветеранів міліції та діючих працівників поліції в Україні. Тому найперше, що потрібно робити, це популяризувати діяльність УС МПА, висвітлювати її у засобах масової інформації та соціальних мережах. Крім цього, необхідно здійснювати пошук нових форм та методів роботи УС МПА.

УДК 349.2: 351.74

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Клочко А. М.,

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-6898-9648

Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, орієнтованої на забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою, передбачено здійснення заходів, спрямованих на формування корпоративної культури.

З метою надання методично-консультативної допомоги, забезпечення системного підходу до формування, підтримки та розвитку корпоративної культури у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті у контексті впровадження нової системи управління персоналом на державній службі наказом Національного агентства України з питань державної

¹ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

служби від 25 грудня 2013 року № 236 були затверджені відповідні Методичні рекомендації та Примірний кодекс корпоративної культури державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим та його апарату.

Під корпоративною культурою державного органу в Методичних рекомендаціях розуміється унікальна система цінностей та переконань у державному органі, що безумовно підтримується всіма працівниками цього органу і пов'язана з кінцевою метою його діяльності, обумовлює поведінку всіх його працівників, способи прийняття рішень, шляхи об'єднання колективу та окремих працівників для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань. Тобто метою корпоративної культури визначено забезпечення високої результативності діяльності державного органу за рахунок підвищення ефективності управління та якісного поліпшення діяльності державного органу.

До основних складових корпоративної культури, які властиві будь-якому державному органу, віднесено: цінності державної служби; правила етичної поведінки, дрес-код; прийняту систему лідерства; стиль управління; методи запобігання виникненню та вирішення конфліктів; систему комунікації та взаємовідносини у колективі; усвідомлення себе і свого місця у державному органі; вимоги до рівня професійної компетентності, визначені у профілях професійної компетентності посад державної служби; особисті якості персоналу (звички та схильності, потреби, інтереси, моральні цінності, темперамент тощо); форми поведінки персоналу, що постійно відтворюються (ритуали, традиції, звичаї тощо); систему мотивації; розвиток і самореалізацію працівників державного органу.

Разом із тим, у зв'язку з прийняттям нового законодавства про державну службу, зазначені Методичні рекомендації потребують приведення у відповідність до законів України «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про очищення влади» та законодавства про соціальний діалог.

Спільним серед науковців у розумінні поняття корпоративної культури є те, що її розглядають як систему чи/або сукупність цінностей і норм поведінки персоналу для досягнення цілей підприємства, установи, організації. Аналіз досліджень щодо формування та розвитку корпоративної культури свідчить про різні підходи до визначення поняття корпоративної культури, її мети, завдань, функцій та принципів.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Враховуючи те, що державна служба відповідно до Закону України «Про державну службу» – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, вважаємо, що формування та розвиток корпоративної культури державних службовців, а також розроблення стандартів корпоративної культури на державній службі має здійснюватися з урахуванням норм Конституції України та положень нового законодавства про державну службу і соціальний діалог, а саме:

Закону України «Про державну службу», який визначає принципи державної служби (верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, доброчесності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості, стабільності), правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства;

Закону України «Про очищення влади», який визначає правові та організаційні засади проведення очищення влади (люстрації) для захисту та утвердження демократичних цінностей, верховенства права та прав людини в Україні. Очищення влади (люстрація) – це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремих фізичним особам обіймати певні посади чи перебувати на службі, крім виборних посад, в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;

Закону України «Про запобігання корупції» та його підзаконних актів. Так, у розділі VI Закону визначено правила етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, а саме вимоги до поведінки осіб (стаття 37); додержання вимог закону та етичних норм поведінки (стаття 38); пріоритет інтересів (стаття 39); політична нейтральність (стаття 40); неупередженість (стаття 41); компетентність і ефективність (стаття 42); нерозголошення інформації (стаття 43); утримання від виконання незаконних рішень чи доручень (стаття 44).

Зокрема, у статті 37 Закону зазначено, що загальні вимоги до поведінки осіб, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових чи представницьких повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються цим Законом, який є правовою основою для кодек-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

к­сів чи стандартів професійної етики. Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, затверджує загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Державні органи, органи влади Автономної Республіки Крим, органи місцевого самоврядування у випадку необхідності розробляють та забезпечують виконання галузевих кодексів чи стандартів етичної поведінки їх працівників.

Для реалізації Закону України «Про запобігання корупції» було прийнято низку підзаконних актів. Так, на виконання абзацу першого частини другої статті 37 Закону України «Про запобігання корупції» наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 затверджено Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що є узагальненням стандартів етичної поведінки державних службовців, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків, та визначають: загальні обов'язки державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування; правила щодо використання службового становища, використання ресурсів держави та територіальної громади, використання інформації та обміну інформацією. Дотримання державними службовцями вимог цих Загальних правил враховується під час проведення щорічного оцінювання їх службової діяльності.

Таким чином, корпоративна культура державних службовців має формуватися та розвиватися на принципах служіння державі і суспільству; гідної поведінки; доброчесності; лояльності; політичної нейтральності; прозорості і підзвітності; сумлінності на засадах лідерства, гуманізму, поваги, толерантності та соціального діалогу для забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, формування її позитивного іміджу, забезпечення довіри суспільства до державної служби та сприяння самореалізації і саморозвитку державних службовців.

УДК 349.2 :351.74

**ДО ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У
НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

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

В умовах сучасного стану справ з дотриманням трудових прав працівників з боку роботодавців в Україні, важливість існування та належного функціонування професійних спілок важко переоцінити. Історично започатковані в епоху зародження капіталізму з метою здійснення колективного захисту трудових прав та інтересів найманих робітників, професійні спілки і сьогодні мають значний авторитет у суспільстві та державі, залишаючись найефективнішими захисниками трудових прав та інтересів своїх членів.

Право кожної людини створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів закріплено у найавторитетнішому міжнародному документі - Загальній декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 10 грудня 1948 року. Права професійних спілок та гарантії їх діяльності детально закріплені на міжнародному рівні у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці, яка є спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй.

Законодавство України закріплює доволі високий статус професійних спілок, надаючи їм всі можливості виступати незалежними представниками та захисниками трудових прав та інтересів працівників. Про це, передусім, свідчить те, що основи правового статусу професійних спілок закріплено у Конституції України (ст. 36). Детально правовий статус професійних спілок закріплено у низці національних нормативно-правових актів, основними з яких є: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Кодекс законів про працю України, що передбачають широке коло прав та повноважень професійних спілок щодо впливу на трудові правовідносини.

Сьогодні професійні спілки в Україні функціонують в юридичних особах як публічного, так і приватного права. Національне законодавство дозволяє створювати професійні спілки й у правоохоронних органах, зокрема Національній поліції України. Так, відповідно до ч. 1 ст. 114 Закону України «Про Національну полі-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

цію», для захисту своїх прав та законних інтересів працівники поліції можуть утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У 2017 р. в Україні створено Всеукраїнську професійну спілку Міністерства внутрішніх справ України, яка діє на підставі національного законодавства та Статуту Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України, затвердженого Установчим з'їздом Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України (протокол № 1 від 06 жовтня 2017 р.).

Всеукраїнська професійна спілка Міністерства внутрішніх справ України є всеукраїнською добровільною неприбутковою громадською організацією, яка створена за територіальною та галузевою ознаками і об'єднує державних службовців, працівників апарату Міністерства, територіальних органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України з метою представництва, реалізації та захисту їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Нині в органах та підрозділах Національної поліції України створені та функціонують осередки вищезазначеної професійної спілки. Напрямами їх діяльності є переважно надання за рахунок членських внесків: матеріальної допомоги членам профспілки у зв'язку з народженням дитини, на лікування у зв'язку з хворобою члена профспілки або його близьких родичів, на поховання члена профспілки або його близьких родичів; подарунків неповнолітнім дітям членів профспілки на свята; квитків до театрів та інших культурних закладів; відшкодування членам профспілки та членам їх сім'ї частини вартості путівок санаторно-курортних та оздоровчих закладів тощо.

Найголовніше ж завдання будь-якої профспілки – захист трудових прав своїх членів, профспілки, які функціонують у органах та підрозділах Національної поліції України, не можуть реалізувати у повному обсязі. Передусім це пов'язано з тим, що основний комплексний закон, який регламентує проходження служби в Національній поліції України – Закон України «Про Національну поліцію», не закріплює правовий статус поліцейських професійних спілок та не передбачає погодження певних питань проходження служби та звільнення з неї з професійною спілкою як це має місце у Кодексі законів про працю України.

Так, Кодекс законів про працю України закріплює доволі широкі повноваження профспілок, які дозволяють впливати на управлінські рішення, які приймає роботодавець в межах підпри-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

емства. Це спонукає роботодавця рахуватися з думкою професійної спілки та посилює її авторитет у відповідних відносинах.

Зокрема, ст. 64 КЗпП передбачає, що надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації. Відповідно до ч. 1 ст. 71 КЗпП залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті. Частина 4 ст. 79 КЗпП передбачає, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. Відповідно до ч. 4 ст. 80 КЗпП щорічна відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, установи, організації, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Стаття 43 КЗпП передбачає низку випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Зокрема у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Відповідно до ч. 1 ст. 45 КЗпП на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Вважаю, що для посилення захисту трудових прав поліцейських, які сьогодні нерідко порушуються, необхідно підвищити правовий статус поліцейських професійних спілок у відносинах проходження служби у Національній поліції України. Для цього доцільно передбачити вищезазначені норми Кодексу законів про працю України щодо прав професійних спілок у Законі України «Про Національну поліцію».

**ПЕРВИННА ПРОФСПІЛКОВА
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ХАРКІВСЬКОГО
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК**

Московець В. І.,

*голова Первинної профспілкової
організації працівників Харківського
національного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0002-0216-9470*

В умовах розбудови України як правової, соціальної та демократичної держави важливе значення має якісна діяльність громадських об'єднань. Особливе місце серед громадських об'єднань посідають професійні спілки, під якими національний законодавець розуміє добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудо­вої) діяльності (навчання).

Стаття 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає, що громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Професійні спілки сьогодні в Україні можна створювати на підприємствах, в установах, організаціях. Дозволяється функціонування професійних спілок і у правоохоронних органах. Зокрема, ст. 114 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що для захисту своїх прав та законних інтересів працівники поліції можуть утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

26 червня 2018 р. Установчими зборами колективу Харківського національного університету внутрішніх справ було прийнято рішення про створення Первинної профспілкової організації працівників Харківського національного університету внутрішніх справ (далі – Профспілка ХНУВС). На зборах був обраний голова Профспілки ХНУВС, профспілковий комітет в кількості 17 осіб і ревізійна комісія в кількості 3 осіб.

Профспілка ХНУВС входить до складу Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України, яка є всеук-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

раїнською добровільною неприбутковою громадською організацією і об'єднує працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, з метою представництва, реалізації та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Діяльність Профспілки ХНУВС здійснюється відповідно до Конституції України, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», Кодексу законів про працю України, інших нормативно-правових актів України, загально-прийнятих норм і принципів міжнародного права, конвенцій Міжнародної організації праці, Статуту Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України, Колективного договору між Харківським національним університетом внутрішніх справ та первинною профспілковою організацією Харківського національного університету внутрішніх справ на 2019–2022 роки.

Профспілка ХНУВС налічує 3 584 членів, з них: 2 810 членів – представники ХНУВС (м. Харків); 214 членів – представники Сумської філії ХНУВС і Академії поліції м. Суми; 560 членів – представники Кременчуцького льотного коледжу.

У Профспілці ХНУВС створені та діють комісії за наступними напрямками: соціального діалогу та контролю за додержанням законодавства про охорону праці; здійснення представництва та захисту прав та інтересів членів профспілки у відносинах із роботодавцем, у судових та інших державних органах; медичного обслуговування; житлово-побутового забезпечення; культурно-масової роботи; спортивної роботи; обліку членів профспілки, профспілкової документації та формування профспілкового архіву; висвітлення і пропаганди роботи профспілки. Комісії очолюють досвідчені та авторитетні фахівці у відповідних напрямках діяльності Харківського національного університету внутрішніх справ.

Голова Профспілки ХНУВС входить до складу ректорату, вченої ради, конкурсної, кадрової та інших комісій Харківського національного університету внутрішніх справ. У жовтні 2018 р. члени профспілкового комітету у складі робочої комісії з представниками адміністрації університету брали участь у розробленні Колективного договору між Харківським національним університетом внутрішніх справ та первинною профспілковою організацією Харківського національного університету внутрішніх справ на 2019–2022 роки, який був схвалений конференцією трудового колективу Харківського національного університету внутрішніх справ 31 жовтня 2018 р.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав
та профспілкового руху в Україні

Голова та члени профспілкового комітету Профспілки ХНУВС здійснюють постійний прийом членів профспілки, розглядають їх заяви з різних питань діяльності профспілки. За перший рік діяльності головою та членами профспілкового комітету Профспілки ХНУВС прийнято близько 600 працівників та курсантів університету, їх звернення розглянуто і здебільшого вирішено позитивно, тобто надана фінансова, роз'яснювальна або психологічно-моральна допомога. Так, за вказаний період Профспілка ХНУВС здійснила та профінансувала низку наступних заходів (див. табл.).

Таблиця

№	Найменування статті витрат	Сума, грн	Кількість осіб, охоплених заходами
1.	Грошова допомоги членам профспілки за наступними напрямками; в т.ч.:	776 511,06	212
	на народження дитини	55 600,0	22
	на лікування у зв'язку з хворобою члена профспілки	380 626,0	77
	на лікування близьких родичів членів профспілки	184 556,0	42
	на поховання членів профспілки та їх близьких родичів	114 956,0	43
	на санаторно-курортне лікування	16 230,0	6
	на путівки вихідного дня	14 973,06	18
	на путівки для дітей в оздоровчі табори	3 010,0	2
	на ремонт житла при нещасних випадках	1 000,0	1
	у зв'язку з тяжким становищем	5 560,0	1
2.	Культурно-масові заходи (творчі зустрічі з акторами, екскурсії, організація свят)	429 937,68	2 376
3.	Спортивні заходи, в т.ч. спортивне свято для дітей	95 707,71	270
		59 647,2	105
4.	Преміювання членів профспілки	22 732,93	5
5.	Благодійна допомога	26 671,3	
6.	Адміністративно-господарські витрати (основні засоби та малоцінні швидкозношувані предмети (МШП); нематеріальні активи (Бухгалтерська програма 1С-Бухгалтерія); зарплата; канцтовари; відрядження членів профспілки; послуги зв'язку; комісія банку)	263 738,13	

Пріоритетом Профспілки ХНУВС є забезпечення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів. Голо-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

вою та членами профспілкового комітету проводяться постійні кон­сультавання членів профспілки щодо проблемних питань трудових правовідносин, ініціюються зміни до колективного договору, спрямовані на покращення становища працівників у трудових правовідносинах, вирішуються питання щодо атестації робочих місць працівникам зі шкідливими умовами праці тощо.

Особливу увагу Профспілка ХНУВС приділяє культурному та фізичному розвитку дітей членів профспілки. Так, в дитячому оздоровчо-навчальному таборі «Фельдман Екопарк» у 2019 р. профспілкою оздоровлено 120 дітей різних вікових груп. У змаганнях, організованих профспілкою, 1 червня 2019 р. у рамках відзначення Дня захисту дітей узяли участь 105 дітей членів профспілки (учасники та переможці змагань отримали нагороди та призи від профспілкового комітету). До різдвяно-новорічних свят 2019 р. профспілкою організовано відвідування новорічних вистав у театрах Харкова для дітей членів профспілки (320 дітей); забезпечені новорічними подарунками діти членів профспілки, курсанти-сироти, діти підшефної школи-інтернату (470 дітей університету і Сумської філії, 270 дітей підшефної школи-інтернату).

Сьогодні Профспілка ХНУВС здійснює анкетування власних членів на предмет існуючих у них проблем у соціально-трудо­вій сфері та пропозицій з удосконалення діяльності профспілки. Крім цього, на порядку денному стоїть питання забезпечення членам профспілки з числа вільнонайманого складу можливості користуватися на пільговій основі мережею санаторно-курортних закладів Міністерства внутрішніх справ України.

УДК 349.2

ЩОДО ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ

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

Кризові явища в економіці України, що особливо посилилися в умовах карантину, призвели до зростання безробіття, не­виплати зарплати, падіння рівня життя населення і. т.п. Запізнення з проведенням необхідних соціально-економічних реформ, їх не­визначеність і непослідовність стали причиною також відкладення уже давно назрілої реформи трудового права. А за таких обставин

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

важко говорити про перспективи розвитку вітчизняного законодавства навіть з огляду на необхідність гармонізації його із законодавством Європейського Союзу, як це передбачено Угодою про Асоціацію між ЄС та Україною.

Особливої актуальності в сучасних умовах набуває проблема врегулювання відносин, що пов'язані з колективним звільненням працівників за ініціативою роботодавця, та забезпечення відповідних гарантій самим працівникам. Тут, на жаль, трудове законодавство нашої країни далеке від досконалості і не відповідає сучасним міжнародним стандартам.

Насамперед, варто відзначити, що саме поняття «колективне звільнення» так і не отримало своєї легітимності і не було закріплено у трудовому праві України, незважаючи на ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка власне й оперує таким поняттям.

Нагадаємо, що чинний тепер Кодекс законів про працю України (КЗпП) використовує доволі різноманітну термінологію щодо факту припинення трудових правовідносин. Власне слово «припинення», як основний термін, фігурує у назві і диспозиції ст. 36 КЗпП стосовно припинення трудового договору. Інший термін – «розірвання» трудового договору – використовується, зазвичай, для позначення припинення трудових правовідносин за ініціативою сторін трудового договору (ст.ст. 38, 39, 40, 41) або так званих третіх осіб (ст. 45).

Натомість популярний термін «звільнення» вживається у КЗпП як додатковий варіант, що не має власного значення для припинення трудових правовідносин, але проте його можна віднайти і у ч. 2 ст. 36, і у ч.ч. 2, 3 ст. 40, і у ст. 43-1 та у деяких інших. При цьому у більшості своїй слово «звільнення» стосується як фактів припинення, так і розірвання трудового договору.

Ще один термін, який з'явився у КЗпП України після внесення змін до нього Указом ПВР Української РСР № 5938 ще 27 травня 1988 р., стосується розірвання трудового договору за пунктом 1-м ст. 40, який позначається словом «вивільнення». Саме щодо цієї підстави припинення трудових правовідносин було вироблено і затверджено спеціальну процедуру вивільнення (звільнення) працівників (ст. 49-2 КЗпП). І коли наша держава намагалася адаптувати своє трудове законодавство до європейських вимог, то у ст. 48-й Закону України «Про зайнятість населення» замість колективного звільнення було чомусь вжито термін «масове звільнення».

Нагадаємо, що Директивою № 98/59/ЄС передбачено здійснення так званого колективного звільнення, яке повинно відпові-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

дати декільком критеріям: періоду, протягом якого відбулося вивільнення працівників, кількості працівників, яких скоротили протягом цього періоду, та кількості працівників, які працюють у роботодавця. За визначенням Директиви, «колективним звільненням» вважається: звільнення, здійснене роботодавцем з однієї або декількох причин, що не пов'язані з особистістю працівника, та коли кількість таких звільнень, за вибором держав-членів, становить: і) на період 30 днів: – щонайменше 10 в установах, в яких в середньому працює від 20 до 100 працівників, – щонайменше 10 % від кількості працівників в установі, в якій працює в середньому не менше 100 працівників, але не більше 300, ii) протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20, яка б не була середня кількість працівників, працюючих на підприємстві.

I, до речі, вже згадувана ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», де йдеться про масове вивільнення працівників, використовує ознаки, аналогічні тим, що встановлені у ст.1 Директиви № 98/59/ЄС.

Разом з тим положення Директиви № 98/59/ЄС в повному обсязі мали б бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію. При цьому, відповідно до п. 403 Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію до серпня 2017 року, необхідно було розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження її положень в Україні.

Загалом, правове регулювання колективних звільнень потребує додаткового регулювання з огляду на соціальні та економічні виклики, які виникають внаслідок цього перед найманими працівниками. Саме з цією метою Директива акцентує увагу на посиленні захисту працівників шляхом залучення їхніх представників, проведення консультацій та встановлення вимог до механізму проведення таких звільнень.

Важливо зазначити також, що Директива встановлює низку вимог до проведення таких консультацій, зокрема:

- консультації проводять завчасно, до ухвалення рішення про заплановані звільнення;
- в ході проведення консультацій обговорюються можливості уникнення масових скорочень або зменшення їх масштабів, а також мінімізація негативних наслідків.

На жаль, чинне законодавство України, яким здійснюється правове регулювання відповідних звільнень, не передбачає проведення консультацій як важливої та невід'ємної складової проведення колективних звільнень працівників за ініціативою роботодавця.

Згадка у ст. 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» про обов'язок при вивільненні праці-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вника провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень має формальний характер та не дозволяє розцінювати таке повідомлення як дієвий механізм уникнення зменшення кількості працівників, що звільнюються, та пом'якшення негативних наслідків такого звільнення.

Очевидно, що визначальним завданням України на шляху імплементації положень Директиви № 98/59/ЄС у національне законодавство є вироблення чітких етапів проведення колективного звільнення, де важливе місце буде відведено саме проведенню попередніх консультацій з представниками працівників, як йдеться у ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕФОРМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Прилико С. М.,

*завідувач кафедри приватного права
інституту управління і права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, професор,
академік НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України*

Реалізація конституційного права громадян на працю, а також реалізація конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я в процесі їх трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці при виконанні покладених на працівника обов'язків пронизує майже усі інститути трудового права.

Взаємна повага роботодавця та працівника, пріоритет прав останнього, взаємна відповідальність держави та людини є загальноновизнаними засадами конституційного ладу демократичної держави. Запровадження зазначених принципів є підґрунтям розвитку правової, демократичної і соціальної держави, оскільки, в умовах ствердження пріоритету прав і свобод людини, держава визнає людину найвищою соціальною цінністю, а внаслідок цього і відповідальна перед нею за свою діяльність (ст. 3 Конституції України). З іншого боку, громадяни (у тому числі і суб'єкти трудового права), наділяючи державу владними повноваженнями (через безпосереднє формування найвищих представницьких органів державної влади), в тому числі й на прийняття загальнообов'язкових владних велінь – законів, зобов'язується користися

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

владі такої держави, виконувати обов'язкові приписи (у тому числі і в царині праці). В процесі реформування трудового законодавства, запровадження сучасних організаційно-правових форм господарювання необхідно враховувати вищевказане на підставі міжнародних стандартів у царині праці, досвіду та певних досягнень законотворення в цьому напрямку.

Однією з найважливіших умов, що забезпечує стабільну та безпечну трудову діяльність, є охорона праці. Праця як спільна діяльність здійснюється в економічних інтересах роботодавця та під його керівництвом (тобто є несамостійною і характеризує працівника як найману особу). Виходячи з цього виникає необхідність захистити працівника від надмірної експлуатації з боку роботодавця та зобов'язати останнього створити безпечні умови праці. Працівник, у свою чергу, в процесі трудової діяльності повинен виконувати встановлені правила поведінки.

За умов встановлення ринкових відносин в державі, переходу від адміністративно-командних методів управління суспільними відносинами у сфері застосування праці до ринкових, плюралізму форм власності на засоби виробництва, правове регулювання охорони праці потребує нового концептуального підходу. Це зумовлено тим, що головною цінністю будь-якої цивілізованої правової держави є громадяни і в силу цього безумовним є пріоритет життя і здоров'я працівника порівняно з результатами виробничої діяльності.

Термін "охорона праці" залежно від контексту означає: а) принцип трудового права; б) право працівника на безпечні умови праці; в) правовий інститут трудового права; г) наукову дисципліну.

Охорона праці як наукова дисципліна вивчає теоретичні і практичні основи створення на виробництві будь-якої форми власності здорових і безпечних умов праці при максимальній її продуктивності в єдиному контексті з заходами безпечної життєдіяльності населення, що проживає на певній території. У створенні безпечних умов праці разом із запровадженням новітніх технологій надзвичайно велике значення мають правильна поведінка людей праці – виробничників, дотримання ними встановлених законодавством, нормативними актами та галузевими інструкціями вимог і правил техніки безпеки, відповідний психологічний клімат у колективі, який формується шляхом цілеспрямованого навчання. Це навчання орієнтоване на освоєння як безпосередніх правил безпечної праці, так і основних положень чинного законодавства України в цій царині.

Як відомо, праця є цілеспрямованою діяльністю людини, що орієнтована на створення за допомогою знарядь виробництва матеріальних і духовних цінностей, необхідних для життя людей.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Сучасне виробництво базується на застосуванні складної техніки, машин, устаткування та певних технологій, отже, виробниче середовище стає агресивнішим стосовно працівника, збільшується ризик отримати травму або захворювання від його взаємодії з засобами праці і компонентами виробництва, а значить, він потребує відповідних заходів з охорони життя та здоров'я. Трудова діяльність є не тільки найбільш відповідальною сферою життя суспільства, а й запорукою самого існування людства. Праця є основою життєдіяльності людини як індивіда і члена суспільства, вона безпосередньо впливає на формування і розвиток суспільних відносин. Завдяки цьому найважливішим завданням будь-якої демократичної держави є створення найбільш сприятливих умов для плідної праці та її охорони.

Мета законодавства у сфері охорони праці – створення таких правових норм, які будуть не тільки сприяти збереженню життя та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності, а й гарантувати його. Для її досягнення потрібен механізм, за допомогою якого буде впроваджуватися в життя весь комплекс заходів щодо створення умов праці, що відповідають вимогам збереження життя та здоров'я працівників. Щоб такий механізм діяв, необхідно виробити державну політику в галузі охорони праці, в основу якої було б покладено турботу про життя та здоров'я працівника, й уповноважити відповідні державні й інші органи її реалізовувати. Державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;
- комплексного виконання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

- адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва.

При реформуванні законодавства про працю (у тому числі і в частині охорони праці та гідних умов праці) треба системно враховувати міжнародні напрацювання. Так, наприклад, Європейську соціальну хартію, Загальну декларацію прав людини, Конвенцію МОП № 187 "Про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці", Конвенцією МОП № 155 "Про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище" та багато інших.

Охорона праці має соціальне, економічне та правове значення. Соціальне значення охорони праці полягає в тому, що вона сприяє зміцненню (збереженню) здоров'я працівників від шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Економічне значення реалізується в зростанні продуктивності праці, підйомі економіки та збільшенні виробництва. Правове значення охорони праці полягає в правовому регулюванні роботи з урахуванням важкості умов праці, фізіологічних особливостей жіночого організму, організму неповнолітніх і стану працездатності інвалідів тощо. Крім того, питання охорони праці є об'єктом організаційно-управлінських відносин трудового колективу з роботодавцем, а також соціально-партнерських відносин на національному, галузевому та регіональному рівнях. Слід зазначити, що не можна досягти позитивних результатів щодо охорони праці, якщо не акцентувати увагу на питаннях взаємної відповідальності відповідних суб'єктів та питаннях захисту прав працівників.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Необхідно наголосити, що підґрунтям, основою знань про взаємну відповідальність держави та людини є вчення про соціальну відповідальність і про один із провідних її видів – юридичну відповідальність, тому пізнання окремих питань взаємної відповідальності та її конституційно-правового регулювання можливе лише після аналізу теоретичної та філософської бази вчення про соціальну відповідальність взагалі та юридичну відповідальність зокрема, окреслення певних міжнародних стандартів тощо.

Зв'язки та відносини, що виникають внаслідок суспільного розвитку, утворюють об'єктивні умови взаємної залежності їх суб'єктів, внаслідок чого дії, вчинки кожного суб'єкта набувають суспільно значущого характеру. Вони викликають певні наслідки не тільки для суб'єкта, що здійснив той чи інший вчинок, але певною мірою і для інших людей, соціальних груп та держави в цілому. Взаємна залежність таких суб'єктів з необхідністю існує у будь-якому соціальному угрупованні як відносини відповідальної залежності.

Проблема взаємної відповідальності держави і людини може бути пізнаною після аналізу особливостей нормування цієї сфери суспільних відносин. Як вираз свободи та один із способів її пізнання, нормування є основою свободи як пізнаної необхідності та, відповідно, основою відповідальності. Загально визнаним є те положення, що основним масивом норм, що її врегульовує, є правові норми. З іншого боку, вказана проблема не може бути пізнаною та за своєю природою без дослідження такої категорії юридичної науки та практики, як юридична відповідальність, оскільки саме вона становить основу, каркас взаємної відповідальності держави та людини.

Юридична відповідальність завжди реалізується через конкретні правовідносини, змістом яких є обов'язок правопорушника давати звіт про свої неправомірні вчинки та відповідне право, правомочність іншого суб'єкта вимагати цього звіту, примушувати до реалізації обов'язку.

Спираючись на ці знання можна зауважити, що відносини між державою і людиною, між працівником і роботодавцем мають здійснюватися на основі поваги свободи особистості, поваги прав і законних інтересів працівника з боку держави та роботодавця, а також на основі законослухняності та виконання державно-владних велінь з боку людини праці, а також взаємної відповідальності держави, роботодавця і працівника.

УДК 349.2

**ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ЧАСТИНИ
ТРЕТЬОЇ СТАТТІ 221 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

Чанишева Г. І.,

декан соціально-правового факультету

Національного університету

«Одеська юридична академія»,

д-р юрид. наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України

ORCID 0000-0003-1852-8068

Спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, виходячи з положень частини третьої ст. 221 КЗпП України, виключені з-під юрисдикції суду. Проте у судовій практиці виникло питання щодо можливості судового розгляду спору про звільнення з посади голови профспілкового комітету підприємства за рішенням органу, що його обрав. На нашу думку, такий спір не підлягає розгляду в судовому порядку. При вирішенні даної категорії спорів слід керуватися нормами законів України «Про громадські об'єднання», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статуту галузевої профспілки, положення про первинну профспілкову організацію підприємства (установи, організації).

Передбачений главою XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України «порядок не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали»¹, через те, що в даному випадку відсутні предмет і сторони індивідуального трудового спору.

Установлений главою XV «Індивідуальні трудові спори» КЗпП України порядок передбачає звернення працівника до юрисдикційного органу. При цьому орган з розгляду трудового спору обирає сам працівник: або безпосередньо звертається до суду, або до комісії по трудових спорах. Із цього правила є виключення.

¹ Кодекс законів про працю України : затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Ідеться про трудові спори, що, відповідно до ст. 232 КЗпП України, підлягають безпосередньому розглядові у судовому порядку.

У спорах про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, відсутні, по-перше, предмет трудового спору – застосування чинного трудового законодавства та встановлення або зміна умов праці, оскільки йдеться про застосування інших актів, про які згадується вище; по-друге, сторони індивідуального трудового спору – працівник і роботодавець (за чинним КЗпП України – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа). У даному випадку сторонами спору є голова профспілкового комітету (за чинним законодавством виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації) та первинна профспілкова організація підприємства (установи, організації).

На означене звільнення не поширюється гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення (частина шоста статті 43 Конституції України)¹. Захист від незаконного звільнення передбачає наявність трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Роботодавець не вправі на власний розсуд визначити підстави та порядок звільнення працівника. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року (ратифікована Україною 04.12.1992 р.) «трудові відносини з працівником не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби» (ст. 4)².

Що стосується дострокового звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, то його підстави та процедура не

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

² Конвенція МОП №158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1223-1229.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

регулюються трудовим законодавством, а встановлюються статутом профспілки, положенням про первинну профспілкову організацію підприємства (установи, організації), статутом іншого об'єднання громадян.

У разі дострокового звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, якщо таке звільнення має неправомірний характер, відсутнє обмеження конституційних прав і свобод. Як видається, у даному випадку не має місця порушення конституційного права кожного на працю. Ідеться про порушення статутних документів профспілок, первинних профспілкових організацій, які мають передбачати підстави і порядок такого дострокового звільнення. Це може бути порушення головою профспілкового комітету своїх обов'язків (їх невиконання або неналежне виконання) або й взагалі відмова від їх виконання і т. ін. Безумовно, у таких випадках у первинній профспілковій організації є підстави для дострокового звільнення голови профспілкового комітету від виборної платної посади.

У чинному законодавстві відсутні ефективні засоби правового захисту у випадках виникнення зазначених спорів. Такі засоби не передбачені Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зокрема, ст. 13 Закону, що визначає взаємовідносини професійних спілок і держави¹.

На нашу думку, такі засоби мають бути чітко визначені у статутних документах профспілок, первинних профспілкових організацій, інших об'єднань громадян. Річ у тім, що у разі звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за підставами, передбаченими чинним законодавством, спори, що виникають, підлягають безпосередній судовій юрисдикції. Якщо ж має місце дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, наприклад голови профспілкового комітету за неналежне виконання своїх обов'язків, то такі спори суду не підвідомчі, оскільки йдеться про порушення внутрішньо-

¹ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

корпоративних норм профспілки та профспілкової організації, а не норм трудового законодавства. У такому випадку у статутних документах мають бути чітко сформульовані підстави та умови такого дострокового звільнення, можливості оскарження такого звільнення у вищій органі профспілки.

Встановлення засобів правового захисту у випадках виникнення спорів щодо дострокового звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, у нормативно-правових актах правотворчих органів держави, як видається, суперечитиме принципу незалежності профспілок, закріпленого у ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Враховуючи вищевикладене слід дійти висновку про відсутність правових підстав для визнання такими, що не відповідають Конституції України, положень частини третьої статті 221 КЗпП України.

УДК 349.2

ПРИНЦИП СПІВМІРНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Шумило М.М.,
заступник керівника департаменту
аналітичної та правової роботи
Верховного Суду -
начальник правового управління
Касаційного цивільного суду,
д-р юрид. наук, с.н.с.*

Досі чинний КЗпП України не оперує таким терміном, як «співмірність», як, власне, і ЦК України, однак на нього є відсилання у Рішенні Конституційного Суду України № 3-рп/2012 від 25 січня 2012 р. (справа № 1-11/2012), у якому йдеться про те, що одним із елементів верховенства права є принцип пропорційності, який у сфері соціального захисту означає, зокрема, що заходи, передбачені в нормативно-правових актах, повинні спрямовуватися на досягнення легітимної мети та мають бути співмірними з нею.

Застосування принципу співмірності стало чи не основним у практиці розгляду трудових спорів, коли роботодавцем перестала бути тільки держава через свої органи (публічний сектор), але виникли нові форми використання найманої праці фізичною/юридичною особою (приватний сектор). Судова практика піс-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ля проголошення незалежності України послідовно у своїх рішеннях видимо чи невидимо проводила червоною ниткою тезу, що працівник є слабшою стороною трудових правовідносин, а тому саме він потребує посиленого захисту. Ця тенденція зберігається і думка продовжує свою багаторічну міграцію з одного рішення суду в інше незалежно від інстанційності. І дійсно, якщо порівнювати сукупність прав та гарантій працівника і роботодавця, які мають нормативне закріплення, то і без глибокого аналізу можна побачити очевидний перекис на користь працівника, що є частково виправданим і потребує серйозного переосмислення місця роботодавця у трудових відносинах крізь принципи ринкової економіки.

Повертаючись до принципу співмірності слід вказати, що його актуалізація в трудових відносинах спричинена тим, що недобросовісними можуть бути не тільки роботодавці, які закономірно притягуються до відповідальності (матеріальної, адміністративної тощо) за такі порушення, але і працівники. На практиці нерідко маємо справу саме із недобросовісними працівниками, які не прагнуть своєчасно відновити та реалізувати своє порушене право та отримати справедливу сатисфакцію за таке порушення, а використовують правові механізми не для захисту, а для наступу, залишаючись *de jure* у статусі упослідженої жертви свавілля роботодавця.

Одним із найпоказовіших прикладів норми «подвійного призначення», яку можна використовувати як для захисту, так і нападу, є стаття 117 КЗпП, яка закріплює відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні. У разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

У ситуації, коли недобросовісний роботодавець свідомо та умисно не провів остаточний розрахунок, алгоритм дій суду є зрозумілим і передбачуваним, проте сердохрестям як наукових дискусій, так і до недавнього часу судової практики залишається питання, коли добросовісний роботодавець готовий провести остаточний розрахунок, проте працівник в останній робочий день не з'являється на роботу, а отже, ні *defacto*, ні *de jure* роботодавець не провів остаточний розрахунок, або ж коли невиплачена сума остаточного розрахунку є незначною та утворилася радше із гарантій-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

них або компенсаторних виплат чи виплат, які передбачені колективним договором, а сума за статтею 117 КЗпП у сотні, а то і тисячі разів перевищує реальну заборгованість. Одним із засадничих питань, які потребують дослідження судом, є умисел роботодавця, його об'єктивна спроможність чи неспроможність здійснити остаточний розрахунок (арешт рахунків, процедура банкрутства тощо).

Вперше питання про необхідність застосування принципу співмірності при вирішенні трудового спору постала перед ВСУ у 2016 році, який у Постанові від 27.04.2016 р. у справі № 6-113цс16 сформулював правову позицію із застосуванням такого підходу.

Такий підхід ВСУ був виправданим і відповідав загальним засадам права, а саме справедливості та розумності, які були сформульовані ще римськими юристами «*Contra legem facit, qui id facit, quod lex prohibet; in fraudem vero, qui salvis verbis legis sententiam eius circumvenit*» Paul., D. 1, 3, 29. Той, хто чинить дії, заборонені законом, порушує закон; той, хто оминає закон, дотримуючись його букви, порушує дух закону (Павло «Коментар до закону Цинція» (*LexCincia*), пізніше закріплено в Дигестах Юстиніана 1, 3, 29). Тобто дотримуватися необхідно не тільки букви закону, але і його духу. Говорячи сучасною мовою, необхідно не допускати зловживання правом. Проте постанова ВСУ має низку мотиваційних хиб, які спричинили повторний розгляд схожої справи вже Великою Палатою Верховного Суду.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року № 716/9584/15-ц у позовних вимогах звільненого працівника до ВАТ «КБ «Надра» зазначено, що відповідач, порушуючи трудове законодавство, не оплатив роботу у вихідні дні у подвійному розмірі, не надав інших днів відпочинку та під час звільнення з роботи позивача не виплатив йому відповідної компенсації. Позивач просив стягнути з відповідача компенсацію за роботу у вихідні дні в розмірі 3 443,96 грн, компенсацію втрати частини заробітної плати (індексацію) у зв'язку з порушенням відповідачем строків її виплати в розмірі 1 932,06 грн, а також середній заробіток за час затримки розрахунку відповідача при звільненні позивача у розмірі 440 529,65 грн.

Велика Палата Верховного Суду погодилась із правовою позицією ВСУ від 27.04.2016 р. у справі № 6-113цс16 щодо застосування принципу співмірності і з тим, що суд може зменшити роз-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

мір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП, і що таке зменшення має залежати від розміру недоплаченої суми.

Водночас, виходячи з мети відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України, яка полягає у компенсації працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, і які розумно можна було б передбачити, Велика Палата Верховного Суду вважає, що, з одного боку, не всі чинники, сформульовані у зазначеному висновку, відповідають такій меті. Так, сама лише наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум; момент виникнення такого спору, прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника, істотність розміру недоплаченої суми порівняно із середнім заробітком працівника не впливають на розмір майнових втрат, яких зазнає працівник у зв'язку з простроченням розрахунку. З іншого боку, істотним є період такого прострочення, хоча такий чинник у згаданій Постанові Верховного Суду України не сформульований.

З огляду на викладене Велика Палата Верховного Суду відступила від висновку Верховного Суду України, сформульованого у постанові від 27 квітня 2016 року у справі за провадженням № 6-113цс16, у частині врахування критеріїв, за якими можна зменшити розмір відшкодування, і вважала, що, зменшуючи розмір відшкодування, визначений виходячи з середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, необхідно враховувати:

(1) розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором;

(2) період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум;

(3) ймовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника;

(4) інші обставини справи, встановлені судом, зокрема дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

З огляду на очевидну неспівмірність заявлених до стягнення сум середнього заробітку зі встановленим розміром заборгованості, характером цієї заборгованості, діями позивача та відповідача Велика Палата Верховного Суду вважала справедливим, пропорційним і таким, що відповідатиме обставинам цієї справи, які мають юридичне значення, та наведеним вище критеріям, визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення ним належних при звільненні позивача виплат у розмірі 11 000,00 грн. Зазначена сума не відображає дійсного розміру майнових втрат позивача, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, а є лише орієнтовною оцінкою тих втрат, які розумно можна було би передбачити з урахуванням статистичних усереднених показників. Тому ВП ВС у відповідній частині змінила рішення суду апеляційної інстанції та ухвалила рішення про часткове задоволення позовних вимог про стягнення за статтею 117 КЗпП за час затримки розрахунку при звільненні позивача відшкодування у розмірі 11 000,00 грн.

Звичайно, застосований «чисто» цивілістичний, а не трудово-правовий підхід при вирішенні цієї справи може спричинити критику серед вчених-трудоників, проте чи можна було по-іншому. На жаль, доктрина трудового права останні роки здебільшого опікується захистом працівника від недобросовісних роботодавців, натомість малодослідженим залишаються питання зловживання правом недобросовісним працівником.

Наведена практика ВС повинна стати сигналом для законодавця, який сьогодні напрацьовує нову редакцію Трудового кодексу, у якому є необхідність як закріпити низку правових принципів, на яких мають будуватися трудові відносини, серед яких: справедливість, добросовісність, розумність, співмірність, так і низку трудо-правових механізмів, які б убезпечували від зловживання правом недобросовісними працівниками.

Викладене дає можливість виснувати, що і рішення ВСУ 2016 року, і Постанова Великої Палати ВС 2019 року покликаються на принципи права, серед яких і справедливість, і розумність, і співмірність. Хоча Велика Палата і відступила від правової позиції ВСУ, проте зберегла підставову ідею, яка в ній була окреслена.

**ПРАВО НА ПРАЦЮ: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ
І ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

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*

Право на працю – це природне, невід’ємне соціально-економічне право людини, в основі якого лежить потреба підтримання нею свого життя і необхідність власного самовираження.

У міжнародних актах зміст права на працю передусім трактується як право на вільний вибір роботи. При цьому держави беруть на себе обов’язок проводити активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільній зайнятості. Так, ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р., проголошуючи право на працю, пов’язує його з правом на вільний вибір роботи, забезпеченням можливості вибрати вид заняття, рід діяльності, професію. Також наголошується на необхідності сприяння пошуку роботи, створення умов для підвищення рівня зайнятості. Згідно зі ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави 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. За ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю її сторони зобов’язуються: 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; ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професію, яку він вільно обирає; створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечу-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

вати їхнє функціонування; забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Конвенція МОП № 122 "Про політику в галузі зайнятості" 1964 р. проголошує, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує й здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: а) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; б) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження. Кожна держава вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього він прагне забезпечити, щоб уся його система захисту від безробіття і зокрема методи надання допомоги по безробіттю сприяли створенню повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості й справляли б такий вплив, щоб роботодавці були зацікавлені пропонувати працівникам продуктивну зайнятість, а працівники – шукати таку зайнятість (ст. 2 Конвенції МОП № 168 "Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття" 1988 р.).

Державна політика зайнятості має активну та пасивну форми. Змістом пасивної політики є система заходів по залученню у сферу зайнятості осіб, які втратили роботу та бажають працевлаштуватися, а також заходів соціального захисту незайнятих. Активна політика полягає у створенні державою системи заходів щодо попередження незайнятості. Для проведення активної політики застосовуються заходи економічного, правового та організаційного забезпечення. Економічне забезпечення політики зайнятості передбачає створення економічного механізму формування та функціонування ринку праці, стимулювання створення нових робочих місць, надання фінансової підтримки підприємництва, пом'якшення економічних наслідків масового відпливу робочої сили на ринку праці тощо. Правове забезпечення політики зайнятості – це розроблення правових механізмів реалізації економічної політики, створення законодавства, що визначає зміст діяльності суб'єктів політики зайнятості. Організаційне забезпечення політики зайнятості передбачає наявність органів, що реалізують

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

державну політику зайнятості, та створення умов для їх належного функціонування.

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

Тісно пов'язаним із категорією «право на працю» є словосполучення «свобода праці». Свобода праці – набагато ширша категорія, ніж ті, що можуть становити собою право вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, як якимось майном. Вона базується на свободі кожного індивіда у своєму розвитку (ст. 23 Конституції України), а не тільки у відносинах з використання праці. Свобода праці є міжгалузевим принципом, властивим декільком галузям права (трудовому, цивільному, господарському, адміністративному та ін.), що виражає певні відносини між громадянином і державою з приводу праці. Вона знаходить свій прояв, перш за все, в тому, що кожен громадянин в Україні має свободу вибору – між зайнятістю й незайнятістю, форми зайнятості, форми організації праці, трудової функції, місця роботи та інших умов праці. Але, зробивши відповідний вибір, громадянин повинен підкоритися правилам, що регламентують соціальні відносини у зв'язку з тією чи іншою формою громадської організації праці. На цьому етапі свобода вибору пов'язана з більш конкретними цілями, зумовленими, наприклад, творчістю в роботі. Водночас особа не позбавлена можливості змінити свій вибір, перевестись на іншу роботу або звільнитись із роботи з власної ініціативи, або звернутися до іншої юридичної форми припинення праці та змін у ній за своєю волею. Звичайно ж, така свобода вибору має бути гарантована, насамперед, економічно. Принаймні треба, щоб було достатньо роботодавців, що володіють відповідними матеріальними ресурсами, щоб забезпечити виробничий процес із використанням найманої праці. Але це знаходиться за межами можливості впливу з боку трудового права, а багато в чому – і права в цілому.

Принцип свободи праці поширюється як на громадян, так і на роботодавців. У загальному вигляді для громадянина свобода праці включає, зокрема, можливість: (а) вільно розпоряджатися власними здібностями до праці, (б) обирати рід діяльності та професію, (в) здійснювати трудову діяльність на підставі трудового або цивільно-правового договорів, членства у виробничому коо-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

перативі, зайняття підприємницькою діяльністю, (г) вибрати місце діяльності, (д) працевлаштовуватись за межами України, (е) самостійно вирішувати питання про укладення трудового договору або іншої угоди з конкретним роботодавцем на договірних умовах та ін. Свобода праці означає й певну самостійність роботодавців у царині залучення до праці, тобто їх свободу у виборі потенційних працівників, у визначенні правової природи відносин, що виникають (трудовах, цивільно-правових) тощо. На противагу працівнику свобода наймача частково обмежена законодавством. Таке обмеження переслідує три головні мети: 1) захист реалізації права громадян на працю; 2) захист слабкої сторони трудового договору – працівника; 3) захист інтересів держави й суспільства.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Відповідно до ст. 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» КЗпП України держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Проявом свободи вибору є добровільність трудового договору. Про це прямо говориться у Директиві Європейського Парламенту № 593/2008 від 17 червня 2008 р.: «Договір регулюється правом, обраним сторонами. Вибір повинен бути прямо виражений або виразно впливати з положень договору... За допомогою даного вибору сторони можуть зазначити право для свого договору, що підлягає застосуванню в цілому або тільки для окремої його частини».

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ

УДК 349.2

ТРУДОВА ПРАВОЗДАТНІСТЬ ТА ДІЄЗДАТНІСТЬ ЗА ТРУДОВИМ КОДЕКСОМ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ: ПРОБЛЕМИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ

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*

Враховуючи сучасний стан реформування трудового законодавства України не можна не звернути увагу на підходи пострадянських країн щодо регламентації трудової правоздатності та дієздатності. Традиційно з радянського часу трудовій правосуб'єктності та її елементам не приділялося належної уваги на рівні кодифікованого акта. Кодекс законів про працю України, по суті, успадкував радянську нормативну модель правосуб'єктності. Так, трудова правосуб'єктність тим чи іншим чином побічно відображена у главі 13 Кодексу законів про працю України. Однак навіть у главі 13 відсутнє чітке виокремлення трудової дієздатності та правоздатності фізичних осіб-працівників та роботодавців, що негативно відображається на правозастосуванні. Натомість трудові кодекси пострадянських держав «пішли» далі у цьому плані, адже містять окремі норми, що регламентують правоздатність та дієздатність працівників та роботодавців. Доцільно згадати Трудовий кодекс Литовської Республіки, який містить дві статті, що визначають трудову правоздатність та дієздатність фізичних осіб та трудову правоздатність та дієздатність роботодавців. У першу чергу, варто звернути увагу на ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки, що має назву «Трудова правоздатність та дієздатність фізичних осіб». Відповідно до ч. 1 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки здатність мати трудові права та нести обов'язки (трудова правоздатність) визнається рівною мірою за всіма

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

громадянами Литовської Республіки¹. Тобто законодавець чітко зафіксував наявність трудової правоздатності фізичної особи, що є абсолютно правильним з точки зору побудови будь-якого трудового кодексу. Втім трудова правоздатність, що розглядається, має свої особливості. Так, з огляду на наведену норму, трудова правоздатність у Литовській Республіці ставиться у залежність від ознаки громадянства. Причому така ознака звужується, за загальним правилом, до громадянства Литовської Республіки. Втім, з огляду на іншу норму ч. 1 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки, іноземні громадяни та особи без громадянства, постійні жителі Литовської Республіки мають в Литовській Республіці таку ж трудову правоздатність, як і громадяни Литви². Безумовно, вказана норма є позитивною, адже передбачає рівність трудової правоздатності як громадян Литовської Республіки, так і іноземних громадян, осіб без громадянства. Однак литовський законодавець одразу встановлює виняток із загального правила, що дозволяє обмежити трудову правоздатність, адже вказує, що винятки з розглядуваного правила можуть бути встановлені законодавством. Варто звернути увагу на те, що литовський законодавець не лише передбачає можливість встановлення іншого правового режиму для правоздатності іноземних громадян, осіб без громадянства, а й дозволяє встановлення таких винятків щодо трудової правоздатності на рівні не закону, а законодавства. Тобто винятки щодо правоздатності можуть визначатися будь-яким нормативно-правовим актом, що входить до поняття «законодавство». Ніхто не буде заперечувати тезу про те, що трудова правоздатність є дуже важливою правовою категорією у трудовому праві будь-якої держави, а тому вона завжди має бути встановлена на рівні закону (як правило, трудова правоздатність встановлюється на рівні кодифікованого акта). Саме фіксування правоздатності на рівні кодифікованого акта дозволяє нормативно стабілізувати правосуб'єктність.

¹ Трудовой кодекс Литовской Республики от 4 июня 2002 г. No IX-92. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.

² Трудовой кодекс Литовской Республики от 4 июня 2002 г.No IX-9. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Якщо звернутися до ч. 2 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки, ми побачимо фіксування трудової дієздатності. Так, відповідно до ч. 2 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки, повна трудова правоздатність і спроможність своїми діями набувати трудові права і створити трудові обов'язки (трудова дієздатність) виникають при досягненні особою шістнадцятирічного віку. Винятки встановлюються цим Кодексом та іншими законами про працю¹. Литовський законодавець закріплює на рівні кодексу граничний вік повної трудової дієздатності, що становить 16 років. Враховуючи обмеженість тезового простору, упустимо гостру доктринальну дискусію щодо граничного віку для повної трудової дієздатності. Лише зауважимо, що, враховуючи останні дослідження у сфері медицини, а саме у сфері досліджень розвитку кори головного мозку людини, такий граничний вік варто було б змістити у бік його підвищення. Також неможливо не відзначити й те, що, на відміну від ч. 1 ст. 13, у ч. 2 ст. 13 Трудового кодексу Литовської Республіки вже мова йде про обмеження, що встановлюються не законодавством, а законом, що є виправданим з огляду на аргументи, які наведені вище стосовно нормативного фіксування правоздатності.

Важливим є те, що у Трудовому кодексі Литовської Республіки виокремлено статтю, що присвячена трудовій правоздатності та дієздатності роботодавця, чого, доцільно вказати, не спостерігається у КЗпП України та проекті Закону України «Про працю». Відповідно до ч. 1 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки трудова правоздатність та дієздатність роботодавців виникає з моменту їх заснування². Тобто законодавець застосував класичний підхід до розуміння правоздатності та дієздатності роботодавців-юридичних осіб. Однак, як відомо, роботодавцем може виступати також і фізична особа або фізична особа-підприємець. Цю особливість правоздатності та дієздатності відображено в іншій нормі ч. 2 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Республіки. Разом із тим відповідно до ч. 2 ст. 14 Трудового кодексу Литовської Респуб-

¹ Трудовой кодекс Литовской Республики от 4 июня 2002 г. No IX-92. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.

² Трудовой кодекс Литовской Республики от 4 июня 2002 г. No IX-92. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ліки роботодавці набувають трудові права і приймають на себе трудові обов'язки, а також здійснюють їх через свої органи і адміністрацію. Ці органи формуються і діють на підставі законів і документів про діяльність роботодавців. Власники індивідуальних (особистих) підприємств, фермери та фізичні особи, які є роботодавцями, можуть здійснювати трудові права і обов'язки самостійно¹.

Враховуючи наведене варто зафіксувати, що відображення трудової правоздатності та трудової дієздатності та диференціація дієздатності за різними критеріями саме на рівні кодифікованого акта є запорукою належної регламентації трудової правосуб'єктності.

УДК 349.2

МІСЦЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СТРУКТУРІ ПРАВОВОГО (ЮРИДИЧНОГО) РЕЖИМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Вакарюк Л. В.,

*доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету*

імені Юрія Федьковича,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0003-0263-7665

Дослідження місця нормативно-правових актів та їх значення в структурі правового (юридичного) режиму в трудовому праві має важливе теоретичне та практичне значення з огляду на те, що до сьогодні відбувається масштабне переосмислення трудового права України, котре супроводжується реформуванням національного законодавства про працю. Зв'язок правових режимів у трудовому праві з нормативними правовими актами в об'єктивній дійсності є більш ніж очевидним, так само очевидним є і вплив на правовий режим окремих груп нормативно-правових актів, адже об'єктивність трудо-правового режиму пов'язана з тим, що він є структурною частиною позитивного права.

До правових засобів, що входять у структуру трудо-правового режиму, належать, крім норм трудового права, принципів правового регулювання трудових відносин, і міжнародні акти,

¹ Трудовой кодекс Литовской Республики от 4 июня 2002 г. No IX-92. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/63971/101510/F2026843503/LTU63971%2520RUS.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ратифіковані Україною та нормативно-правові акти (як державного, так і договір­ного рівня), в яких втілюються змістовно трудо­правові режими з метою ефективного правового регулювання трудових відносин¹. Нормативно-правовий акт є правовою основою виникнення, існування та припинення правових (юридичних) режимів. Закріпленість правового режиму у нормативно-правових актах, як стверджує Н. В. Коваленко, є однією із визначальних характеристик правових режимів². Українська вчена-адміністративіст Т. П. Мінка справедливо зазначає з цього приводу, що «поза правовою системою він не може існувати апіорі. Поза правовою системою діють режими, які не передбачають юридичного втручання в регулювання відносин та не врегульовані правовими нормами»³. З огляду на це правовий (юридичний) режим у трудовому праві не може створюватись, змінюватись та припинятись інакше як закріпленням у відповідному законодавчому акті (актах) у сфері праці та суміжних галузях права.

Суворі вимоги, що ставляться до нормативно-правових актів, обумовлюють створення правових (юридичних) режимів у межах цих вимог. Традиційно у сучасній юридичній науці нормотворчість розглядається як процес пізнання та оцінювання правових потреб суспільства та держави, формування й прийняття нормативно-правових актів уповноваженими суб'єктами в межах відповідних процедур. Ю. А. Шпак вказує на те, що «імпульсом до створення нормативно-правового акта є суспільно значуща проблема, невирішене питання, яке має значення для великої кількості людей і для держави в цілому»⁴. Цим відповідним чином обумовлюється завдання суб'єкта нормотворчої діяльності, котре полягає в тому, щоб своєчасно, точно й адекватними правовими засобами відреагувати на потребу в нормуванні суспільних відносин, «обираючи такий варіант регулювання, який би найбільшою

¹ Вакарюк Л. В. Правові режими в трудовому праві України : монографія. Чернівці : Вид. дім РОДОВІД, 2018. С. 135.

² Коваленко Н. До питання про визначеність поняття та ознак правового режиму. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 256.

³ Мінка Т. П. Онтологічна характеристика правового режиму. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 125.

⁴ Шпак Ю. А. Методологічні підходи до визначення поняття нормотворчості органів місцевого самоврядування. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 1. С. 146.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

мірою відповідав інтересам суспільства, сприяв би його прогресу, враховував би всю сукупність факторів суспільного розвитку – економічних, політичних, соціальних, національних, ідеологічних тощо»¹. З огляду на це зазначимо, що вимоги до нормотворчої діяльності сукупно гарантують якість правового режиму, який закріплюється у нормах нормативно-правових актів, тобто в логічному результаті цієї діяльності.

Нормативно-правові акти забезпечують інформування про правовий (юридичний) режим. Існування правового режиму, про який ніхто не знає та не може дізнатись, певна річ, призводить до того, що цей режим не може вважатись діючим, адже за таких обставин суб'єкти, котрі мали б його дотримуватись, з об'єктивних обставин не могли дізнатись про існування відповідного правового режиму. Інша справа, що про певний правовий режим знає лише певне коло осіб, однак таких випадків у рамках сфери праці не існує. Безумовно, від своєчасного і повного отримання юридично значущої інформації багато в чому залежить дієвість і ефективність поведінки суб'єктів правовідносин, а також контроль за такою поведінкою з боку державних органів², легітимність існування вимог, обов'язків та відповідальності за їх порушення.

Загалом зазначимо, що інформативність нормативно-правових актів – це результат реалізації інформаційної функції права, що тісно пов'язана з принципом формальності права. Тобто, «по-перше, право повинно перетворюватись в якусь формальну форму, зрозумілу для сприйняття та має конкретний зміст, який не допускає двозначності, а по-друге, має бути доведено до громадськості, повинно бути сприйнято рецензентом»³. За умов виконання зазначених умов людина отримує необхідну правову інформацію, котра, як вважає білоруська вчена П. Ф. Долгова, «є відправ-

¹ Шпак Ю. А. Нормотворчість органів місцевого самоврядування в Україні: теоретико-правовий вимір : дис. канд. юрид. наук. Львів, 2016. С. 13.

² Тимкович І. В. Актуальні питання дослідження інформаційної функції права в юридичній науці: теоретико-правова характеристика. *Теоретико-правові аспекти функцій права в системі державотворення України*: зб. наук. пр. / за заг. ред. І. Л. Бородіна. Тернопіль : Вектор, 2016. С. 123.

³ Долгова П. Ф. Информационная функция права. *Сборник работ 67-й научной конференции студентов и аспирантов Белорусского государственного университета* (г. Минск, 17–20 мая 2010 г.) : в 3 ч. Минск : Изд-во БГУ, 2011. Ч. 3. С. 269–270.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ною точкою, першоосною її подальшої поведінки. Таким чином, реалізація інформаційної функції права – це забезпечення режиму доступності громадянам та посадовим особам правової інформації. Тому, безумовно, правовою держава може вважатись тільки тоді, коли вона буде якомога більше інформаційно відкритою»¹, зокрема й щодо встановлених правових (юридичних) режимів.

З огляду на це можемо зробити висновок, що правовий (юридичний) режим у трудовому праві гарантується відповідними нормативно-правовими актами в силу забезпечення державою правового режиму доступності громадянам та посадовим особам правової інформації. Саме за допомогою нормативно-правових актів здійснюється інтерпретація та легітимація правових режимів. При цьому, відзначаючи той вплив, який здійснюють нормативно-правові акти на правові (юридичні) режими у трудовому праві, слід мати на увазі не лише відповідні акти законодавства про працю, але також і Конституцію України, міжнародно-правові акти та акти інших галузей права.

УДК 349.2 (043.2)

ПРОБЛЕМИ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВИКЛИКАХ СЬОГОДЕННЯ

Вишновецька С. В.,

завідувач кафедри цивільного права і процесу

Національного авіаційного університету,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0001-8482-7942

В умовах, коли світ зіштовхнувся з черговим викликом для людства – пандемією коронавірусної інфекції COVID-19, нагальною стала потреба в адекватній реакції на виклики сьогодення. Ця проблема торкнулася й трудового законодавства, потребуючи його реформування. Очевидно у зв'язку з необхідністю впровадження дистанційної форми виконання роботи за трудовим договором в умовах карантину постало питання про те, наскільки загальне поняття трудового договору, закріплене в ст. 21 КЗпП України, продовжує відповідати реаліям практики.

¹ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Тому Законом України від 30.03.2020 № 540-ІХ¹ були внесені зміни до ст. 21 КЗпП України, з викладенням її у такій редакції: «Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

У такому формулюванні належним чином не відображені кваліфікуючі ознаки трудових відносин.

До внесення змін до ст. 21 КЗпП України у ній було визначено, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін².

Нами вже зверталась увага на те, що саме критерій дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку є найбільш визнаним серед вчених, які взагалі досліджували проблему розмежування трудового договору і цивільно-правових договорів про виконання робіт, надання послуг.³ Так, з точки зору А. М. Ерделевського, основним критерієм при розмежуванні тру-

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : закон України від 30.03.2020 № 540-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.

² Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

³ Вишновецька С. В., Вишновецький В. М. До питання про критерій розмежування трудового договору та договору про надання послуг в контексті новел проектного законодавства України. *Інноваційний розвиток правової науки в умовах модернізації суспільства* : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 28 лютого 2020 р.). Т. 2. Тернопіль : Вектор, 2020. С. 43–44.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

договору і договору про оплатне надання послуг є наявність або відсутність у виконавця обов'язку підпорядковуватись при наданні послуги правилам внутрішнього трудового розпорядку замовника¹. О. Р. Радевич, досліджуючи критерії, що використовувались судовими органами для розмежування трудового договору і суміжних договорів про працю у Великобританії і США, констатувала, що управління і контроль з боку роботодавця у процесі виконання працівником дорученої йому трудової функції вважається найважливішою ознакою трудових відносин. Вона лежить в основі ряду критеріїв, що застосовуються судовими органами США для визначення правової природи відносин між сторонами².

Згідно з прецедентним правом Суду Європейського Союзу істотною особливістю трудових відносин є наявність ознак субординації. Трудові обов'язки виконуються під керівництвом і контролем роботодавця, за винагороду, на його користь. Критерій підпорядкованості або залежності визнається й МОП, зокрема це відображено в Рекомендації № 198 «Про трудові правовідносини» від 31.05.2006³.

Водночас низка вчених, зокрема Н. Д. Гетьманцева⁴, Н. О. Мельничук⁵, ще раніше пропонували відмовитися від використання у визначенні поняття трудового договору такої ознаки, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Підтримуючи їх позицію, Я. В. Сімутіна запропонувала закріпити в новому Трудовому кодексі більш універсальне визначення трудового договору як засновану на вільному волевиявленні сторін угоду між працівником та роботодавцем, спрямовану на виникнення між ними трудових правовідносин, за якою працівник зо-

¹ Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия. *Трудовое право*. 2003. № 2. С. 5–6.

² Радевич Е. Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США. *Вестник Томского государственного университета. Серия: Право*. 2012. Вып. № 4 (6). С. 107.

³ Про трудові правовідносини : Рекомендація МОП від 15.06.2006 р. № 198 URL: www.ilo.org.ua/.../Рекомендації/R198_ukr.doc.

⁴ Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин : монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. С. 447.

⁵ Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. *Форум права*. 2011. № 3. URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

бов'язується особисто виконувати визначену цією угодою роботу, за завданням та під керівництвом роботодавця, а роботодавець – надати працівнику роботу за цією угодою, забезпечувати всі належні умови для її виконання та здійснювати виплату заробітної плати з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством¹.

Це вже зовсім інше за якістю визначення порівняно із запропонованим законодавцем. Адже якщо законодавець вносив такі зміни в поняття трудового договору лише для того, щоб врегулювати можливість для працівників працювати дистанційно на період встановлення карантину чи обмежувальних заходів, пов'язаних з поширенням коронавірусної хвороби COVID-19, коли «на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку», для того, щоб врегулювати дистанційну роботу в рамках трудового законодавства, то в таких змінах, якими спотворюється правова природа трудового договору, не було необхідності. Трудовий договір є базовою галузевою теоретичною конструкцією, яка визначає галузеву самостійність і своєрідність трудового права. Тому так зневажливо ставитись до визначення поняття, яке виступає центральним інститутом, основним юридичним фактом цієї галузі, не можна.

Н. Л. Лютов звертає увагу на те, що академічним спеціалістам у галузі трудового права слід осмислити і запропонувати суспільству і державі нові підходи до поняття трудових відносин і трудового договору, які враховують зміщення акценту з факту підпорядкування працівника роботодавцеві на факт економічної залежності особи, яка виконує роботу, без прив'язки до конкретної форми зайнятості. Проблема переосмислення підходів до поняття трудових правовідносин потребує поглибленого аналізу на рівні наукової доктрини².

Визнаючи те, що самі трудові правовідносини набувають нових ознак, і не всі класичні критерії трудових відносин для цих «но-

¹ Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... докт. юрид. наук. Київ, 2018. С. 191–192.

² Лютов Н. Л. Адаптація трудового права к розвитку цифрових технологій: вызовы и перспективы. *Актуальные проблемы российского права*. 2019. № 6 (103). С. 104.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

вих стандартних трудових відносин» застосовні повною мірою¹, вважаємо, що у визначенні поняття трудового договору повинен бути обов'язково відображений і обов'язок роботодавця як сторони договору організувати роботу, яка виконується працівником в інтересах та під керівництвом роботодавця. Саме організація трудової діяльності досить часто покладається в основу обґрунтування встановлення факту перебування особи у трудових відносинах, що відображено й у низці правових позицій Верховного Суду.

УДК 349.2 :351.74

ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*Гарбузюк К. Г.,
декан факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0002-6714-5074*

З метою з'ясування всіх обставин дисциплінарного проступку, вчиненого поліцейським, керівник, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення, призначає службове розслідування. Відповідно до ч. 1 ст. 14 Дисциплінарного статуту Національної поліції України службове розслідування – це діяльність із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського. Метою службового розслідування в Національній поліції є: своєчасне, повне та об'єктивне з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та підготовка пропозицій щодо усунення причин вчинення дисциплінарних проступків².

¹ International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. Geneva : International Labour Office, 2017. P. 38.

² Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Службове розслідування має встановити: наявність чи відсутність складу дисциплінарного проступку в діянні (дії чи бездіяльності) поліцейського, з приводу якого (якої) було призначено службове розслідування; наявність чи відсутність порушень положень законів України чи інших нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів або посадових інструкцій; ступінь вини кожної з осіб, що вчинили дисциплінарний проступок; обставини, що пом'якшують або обтяжують ступінь і характер відповідальності поліцейського чи знімають безпідставні звинувачення з нього; відомості, що характеризують поліцейського, а також дані про наявність або відсутність у нього дисциплінарних стягнень; вид і розмір заподіяної шкоди; причини та умови, що призвели до вчинення дисциплінарного проступку¹.

Відповідно до ч. 4 ст. 14 Дисциплінарного статуту Національної поліції України, а також Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 р. № 893, підставами 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.

Слід зазначити, що заяви, скарги, рапорти та інші повідомлення різних осіб ще не є підставою для призначення службового розслідування, а служать лише приводом для розгляду питання про наявність або відсутність ознак дисциплінарного проступку. В свою чергу, підставами для призначення службового розслідування можуть бути виключно фактичні дані, що вказують на порушення поліцейським службової дисципліни. Надходження зазначених повідомлень не зобов'язує керівника, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення, призначити службове розслідування за будь-яких умов. Такі повідомлення створюють обов'язок розглянути питання щодо наявності або відсутності ознак дисциплінарного проступку в діях (бездіяль-

¹ Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 р. № 893 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ності) поліцейського і лише в разі наявності призначити службове розслідування.

Проведення службових розслідувань за фактом порушення поліцейським службової дисципліни здійснюють дисциплінарні комісії. Дисциплінарні комісії формуються з поліцейських та працівників поліції, які мають відповідні знання та досвід, необхідні для ефективного проведення службового розслідування.

Залишається невизначеним питання щодо включення до складу дисциплінарних комісій представників громадськості. Так, відповідно до п. 3 ст. 15 Дисциплінарного статуту Національної поліції України, до складу дисциплінарних комісій можуть також включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. Таким чином, участь у дисциплінарній комісії представників громадськості не є обов'язковою і залишається на розсуд керівника, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення та призначення службового розслідування. В свою чергу, Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затверджене наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 р. № 893, вказує, що представники громадськості можуть також включатися до складу дисциплінарних комісій у разі проведення службового розслідування за відомостями про порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Така ситуація не відповідає принципам гласності та повного й об'єктивного з'ясування обставин кожної справи, які є фундаментальними принципами дисциплінарного провадження. Вбачається необхідним внести зміни до ст. 15 Дисциплінарного статуту Національної поліції України та доповнити нормою, яка б визначала обов'язкове включення до складу дисциплінарних комісій представників громадськості у разі проведення службового розслідування за відомостями про порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

УДК 349.2

**ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ У СФЕРІ
ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ**

*Делія Ю. В.,
доцент кафедри
загально-правових дисциплін
Донецького юридичного інституту
МВС України,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-2919-5545*

Сучасний етап розбудови українського суспільства ґрунтується на людиноцентристських засадах, а саме: правового, суверенного, демократичного суспільства, у якому домінують загальнолюдські цінності над державницькими. В основу розвитку держави покладено цивілізовані принципи, такі як захист прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. Законодавчий орган України визначив в Основному Законі держави людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю (ст. 3)¹.

Виходячи із загальної кількості ухвалених рішень Європейським судом з прав людини, в розрізі позовів проти держави України, розгляд справ з питань соціальних прав (позбавлення пільг і компенсації, порушені при визначенні пенсії, наданні матеріальної допомоги) займає 17 % та економічних прав (на працю, її належну і своєчасну оплату, прав власності на землю) – 14 %.

Окремі аспекти захисту трудових прав працівників досліджують у своїх працях відомі українські науковці: Н. Болотіна, В. Буряк, В. Венедіктов, Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Запара, М. Іншин, В. Лазор, Т. Маркіна, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Процевський, В. Ротань, М. Стадник, Н. Хуторян, Г. Чанишева та ін. Заслужовують на увагу розробки В. Цвиха, А. Сіленко, Н. Карпо­вої щодо функціонування профспілок як громадських організацій та особливих груп інтересів.

За даними Державної служби статистики, на 1 січня 2020 р. в Україні налічується близько 37 млн осіб працездатного населен-

¹ Конституція України: офіційний текст. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ня¹. Априорі, саме така кількість може бути задіяна у професійному русі. На практиці кількість працюючого населення в межах території української держави становить близько половини (15–16 млн осіб).

Згідно зі ст. 1 Закону України (далі – ЗУ) «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» термін «професійна спілка (профспілка)» означає: добровільна неприбуткова громадська організація, галузева спілка, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудо­вої) діяльності (навчання)².

Сучасне життя характеризується стрімкою зміною структури усіх сторін соціального, політичного, економічного життя в державі. Є необхідність у здійсненні переходу від застарілих і неефективних підходів захисту прав та інтересів працюючих (най­маних) працівників до формування і реалізації соціальної політики. Даний перехід можливий лише при взаємній готовності державних і суспільних інститутів до співробітництва та партнерства. Важливим чинником у знаходженні порозуміння між адміністрацією підприємств та найманими працівниками є профспілки.

Основи демократичного устрою в Україні закладені в осно­вположних документах держави, а саме в Декларації про державний суверенітет України (1990 р.) та Акті проголошення незалежності України (1991 р.). Серед задекларованих цінностей української держави визначалося, що єдиним джерелом державної влади є український народ. Суспільно-політичні умови сьогодення вказують на те, що працездатне населення готове взяти на себе значну частину тих питань, вирішення яких раніше займалась адміністрація підприємств, установ.

Процес становлення нинішньої моделі функціонування профспілкової організації в Україні розпочався реформуванням системи перебудування суспільних інституцій. Ця реформа поставила українське суспільство перед усвідомленням ролі профспілкового руху, який бере частину функцій адміністрації підприємства.

¹ Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2020 р. : Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2020. С. 9.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Норми Основного Закону є нормами прямої дії і тому посідають особливе місце в системі права. Вони визначають основи функціонування та формування діяльності органів публічної адміністрації, розмежовують повноваження між центральними й місцевими органами влади, закріплюють права і свободи громадян щодо здійснення ними державного регулювання правовідносин у сфері захисту трудових прав, участь працівників у профспілках. Так, ст. 27 Конституції надає кожному право на захист свого життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань.

Основний Закон України надає право громадянам на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України (ст. 36)¹.

Досягненням українського суспільства стало прийняття у 1999 р. ЗУ «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», який офіційно закріпив за профспілками право на представництво й захист соціально-трудових прав і інтересів трудящих². Крім цього, законодавчо закріпилася незалежність профспілок від органів державної влади, роботодавців, політичних партій і рухів.

Виходячи із ст. 4 згаданого Закону, законодавство про профспілки складається з Конституції України, ЗУ «Про об'єднання громадян», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів.

Право на працю, використання правозахисних форм і методів прав та інтересів найманих працівників проголошено у Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародному Пакті про економічні та культурні права (ООН, 1996 р.), конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МПО). На європейському рівні право про працю встановлено Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961 р.).

¹ Там само.

² Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

У березні 2014 р. Україна ратифікувала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом і перейшла у нову епоху свого розвитку, від партнерства і співробітництва до політичної асоціації та економічної інтеграції.

В Угоді про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами – з іншого, в гл. 21 ст. 419 зазначено, що «Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації».

У профільному Законі зазначається: якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди (ч. 3 ст. 4 ЗУ «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності»).

Важливою складовою регулювання функціонування профспілкових організацій у сфері захисту прав працюючих є локальні нормативно-правові акти. Затвердження статутів профспілок, корпоративних договорів, використання статутних норм права не є новиною.

Статут професійної спілки – це основний нормативно-правовий акт працівників установи чи організації, прийнятий членами профспілкової організації у встановленому порядку, про правові та організаційні правила поведінки членів профспілки, органів та посадових осіб організації, їх взаємовідносини з іншими організаціями.

Норми Статуту профспілкової організації регламентують, головним чином, питання організаційної роботи самоврядних інституцій. Вони в основному відіграють роль кодифікатора вже чинного профспілкового законодавства, адаптують його норми до умов, розширюють їх поле правозастосування та включають у нормотворчий процес значну кількість членів профспілкової організації.

Отже, використовуючи повноваження, надані чинною Конституцією, в Україні вдалося створити чітку систему нормативно-правових актів, які регулюють правовідносини у сфері функціонування професійних спілок. Регулювання відбувається на рівнях: Конституції України; законів України; міжнародних правових актів, згода на які дана Верховною Радою України; підзаконних нормати-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

вно-правових актів; локальних нормативно-правових актів. Для досягнення проголошених цілей у нормативно-правових актах у сфері захисту трудових прав слід вибудувати комплекс організаційних механізмів, адаптуючи до українських умов позитивні приклади діяльності професійних спілок у країнах Європейського Союзу.

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПОНЬЯТЬ І КАТЕГОРІЙ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

*Древаль Ю. Д.,
професор кафедри охорони праці
та техногенно-екологічної безпеки
Національного університету
цивільного захисту України,
д-р наук з держ. управління, професор
ORCID 0000-0002-7347-9433*

Сьогодні властиве посилення уваги до працезахоронної політики, адже мова йде про належні та безпечні умови праці переважної більшості населення будь-якої країни. У цьому сенсі важливе значення має відводитися і поняттям та категоріям, в яких у концентрованому вигляді відображаються певні закономірності та зв'язки заздалегідь визначеної частки суспільних відносин. Власне й наявність та належна структурованість понятійно-категоріального апарату має вважатися одним з основних показників розвиненості певної наукової галузі. Це повною мірою стосується і різних сфер працезахоронної політики та трудового права в цілому.

Дослідники чи не одностайно зазначають, що охороні праці відводиться одне з чільних місць у системі та структурі трудового права. Багатоплановість і змістовна насиченість працезахоронних відносин зумовила і те, що базовий термін «охорона праці» традиційно тлумачиться у широкому та вузькому значеннях. Проте, як також неодноразово підкреслювалося у фаховій літературі, сьогодні поки що відсутні єдині підходи до тлумачення понять і категорій у сфері охорони праці.

З-поміж багатьох споріднених понять на особливу увагу за­слуговують поняття «охорона праці», «безпека праці» та «безпека і гігієна праці». Це пояснюється як їхньою розповсюдженістю, так і смисловим навантаженням (з одного боку, «охорона», а з іншого – «безпека» у різних її проявах).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Зміст терміна «охорона праці», який розкривається у базовому Законі України «Про охорону праці», охоплює різнобічні заходи та засоби, що в сукупності правових норм спрямовані на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. З цього визначення якраз і виходить, що охорона праці – це поняття інтегральне, яке включає знання різних напрямів науки і техніки (інженерних та природничих наук, наук про суспільство, гуманітарних наук, медицини тощо).

Водночас не може викликати сумнівів і те, що будь-які заходи і засоби у сфері охорони праці мають спиратися на надійний правовий фундамент. У цьому сенсі на увагу заслуговують напрацювання М. Іншина та В. Щербини, які наводять інтегральне тлумачення даного терміна. Дослідники вважають, що «охорона праці як інститут трудового права – це сукупність правових норм, які визначають систему соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці та встановлюють відповідальність за їх порушення»¹

Останнім часом поряд із зазначеним терміном широко вживається і термін «безпека праці», який поки що не має законодавчого визначення та набуває офіційного тлумачення в підзаконних актах.

Наприклад, у ДСТУ 2293:2014 «Охорона праці. Терміни та визначення основних понять», у якому під пунктом 4.10 зазначено: «Безпека праці – захищеність трудової діяльності людини від перевищеного прийняттого ризику»².

Нові горизонти для осмислення понятійно-категоріального апарату у зазначеній сфері соціально-трудоових відносин відкриває ознайомлення з міжнародними трудовими стандартами, першочергово з нормотворчою діяльністю Міжнародної організації праці (МОП) та Стандартом OHSAS 18001. Слід відзначити, що в документах міжнародних організацій у перекладах на українську та російську мови лише зрідка застосовується термін «охорона праці», натомість доволі часто наводиться термін «безпека і гігієна праці», чи зі зміною порядку слів – «гігієна і безпека праці» (БГП чи ГБП).

¹ Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Харків: Діа плюс, 2014. С. 319.

² ДСТУ 2293:2014. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять. URL: www.dnop.com.ua/dnaop/act26999.htm.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Власне, і Національний стандарт України ДСТУ ОHSAS 18001:2010 «Системи управління гігієною та безпекою праці» базується якраз на однойменному понятті. Так, згідно з п. 3.12 Стандарту, гігієна та безпека праці (ГБП) – це «умови та чинники, що впливають або здатні впливати на здоров'я та безпеку працівників, тимчасових працівників, персоналу підрядника, відвідувачів та будь-яких інших осіб на робочому місці»¹.

У фаховій літературі традиційно вказувалося, що поняття «охорона праці» та «безпека і гігієна праці» не слід ототожнювати. Проте, останнім часом все частіше наводяться та обґрунтовуються протилежні точки зору, що полягають у неможливості чіткого відмежування даних понять.

Загалом поділяючи цю точку зору, слід відзначити, що більшість проблем у тлумаченні зазначених понять завдячує вітчизняній традиції позначати різнобічні аспекти захисту людей праці якраз терміном «охорона праці», а також особливостям чи навіть деяким неточностям у буквальному перекладі англійського терміна «safety and health».

При цьому слід враховувати і те, що зміст та масштаби ГБП з часом змінювалися, включаючи все більше змістовних чинників та охоплюючи не лише робочі місця, але і багато інших аспектів соціально-трудоових відносин. За оцінкою МОП, ГБП в кінцевому рахунку перетворилося на глобальну проблему, включаючи галузі економічної діяльності та сферу захисту оточуючого середовища². Ми також згодні з тією точкою зору, що зміст та співвідношення англійських термінів «safety», «health», «occupational safety», «occupational health», «occupational hygiene», «safety and health at work», «occupational health and safety» та «occupational safety and health» потребують більш прискіпливої уваги.

Отже, основу понятійно-категоріального апарату у сфері працезохоронних відносин становлять поняття «охорона праці», «безпека праці» і «безпека та гігієна праці». Сьогодні в міжнародних та національних нормативно-правових актах вже надано легальне визначення кожного з наведених понять. Але, незважаючи

¹ ДСТУ ОHSAS 18001:2010. Системи управління гігієною та безпекою праці. URL: <http://www.dnaop.com/html/34112/doc>.

² Нормотворческая деятельность МОТ в области безопасности и гигиены труда: углубленное рассмотрение с целью разработки плана действий в этой сфере. Женева: МБТ, 2003. URL: <https://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

на це, поки що залишаються відкритими питання щодо їхньої сутності та співвідношення. На основі ж узагальнення різних концепцій та точок зору можна визначити наступний логічно-структурний зв'язок: поняття «охорона праці» у вузькому значенні узгоджується чи навіть ототожнюється з поняттям «безпека праці», поняття «безпека і гігієна праці» узгоджується чи навіть ототожнюється з поняттям «охорона праці» у широкому значенні.

Проте враховуючи, що якраз поняття «охорона праці» роз­тумачено в спеціальному законі і широко застосовується у вітчизняній працеохоронній практиці, пріоритет слід віддати саме цьому поняттю. І, очевидно, якраз ця обставина першочергово має враховуватися під час подальшого опрацювання та вдосконалення понятійно-категоріального апарату у сфері охорони праці.

УДК 331.526(477)

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ТІНЬОВА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ

Зозуля І. В.,

*професор кафедри правоохоронної
діяльності та поліціїстики
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-3507-0012*

Овдієнко Д. В.,

*магістр навчальної групи
Ф-6-ПДдб-19-2м
Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID 0000-0002-2569-0808*

Ратифікована Законом № 475/97-ВР від 17.07.1997 р. Європейська конвенція з прав людини і основоположних свобод закріплює у статті 4 заборону рабства і примусової праці¹. Низку прав людини та принципів, пов'язаних із працею, передбачено поло-

¹ Європейська конвенція з прав людини і основоположних свобод від 17.07.1997 № 475/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_004.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

женнями Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Законом № 137-V від 14.09.2006 р².

Найбільш детальна регламентація трудових правовідносин в Україні міститься в прийнятому у 1971 році Кодексі законів про працю України³. Цим нормативним актом до основних трудових прав працівників віднесено реалізацію ними права на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2), а також встановлено заборону допуску працівника до роботи без укладення трудового договору, оформленого належним чином (ст. 24).

У разі неможливості самостійного працевлаштування шляхом укладення трудового договору кожен в змозі звернутися до Державної служби зайнятості, що створена для реалізації політики зайнятості населення, його працевлаштування і т.д., що визначається Кабінетом Міністрів України та здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики, а також місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Однак зареєстрованих безробітних осіб значно менше, ніж незареєстрованих, оскільки служба зайнятості зацікавлена знайти роботу для безробітного без реальних врахувань його бажань до майбутньої роботи.

Розглянемо деякі статистичні дані, що містяться на офіційному сайті Міністерства фінансів України⁴ з посиланням на дані Державної служби статистики України⁵. Так, станом на кінець першого півріччя 2019 року зареєстровано 17 млн 308,7 тис. економічно активного населення, з яких 1 млн 527,5 тис. осіб безробітні, а на обліку державної служби зайнятості зареєстрованих безробітних лише 287,1 тис. осіб.

² Європейська соціальна хартія (переглянута) від 14.09.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/994_062.

³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

⁴ Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy>.

⁵ Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій у 2019 році (за даними державної служби зайнятості). URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Поряд з цим, за даними Державної служби України з питань праці в Україні, сьогодні кілька мільйонів громадян працює поза межами трудових відносин¹.

Лише трудовий договір забезпечує працівника так званим «соціальним пакетом» та надає йому права, а також на нього починають розповсюджуватись дії законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці. Без даного договору працівники фактично стають безправними і залежними від роботодавців, тобто по суті – рабами.

Держпраці вважає незадекларованою працю, яка офіційно не оформлена, або не повністю оформлена відповідно до чинного законодавства.

На думку Держпраці, роботодавець використовує незадекларовану працю, якщо: не оформив із працівником трудовий договір і не подав повідомлення до органів ДФС; офіційно виплачує лише частину заробітної плати, а решту – у «конвертах»; уклав цивільно-правову угоду із працівником, який фактично виконує певні трудові функції за посадою на постійному робочому місці і отримує за це винагороду на постійній основі.

За кожного неоформленого працівника законом передбачена тільки штрафна санкція у розмірі 30-ти мінімальних заробітних плат.

Упродовж 2017 року під час заходів контролю з питань додержання законодавства про працю було виявлено 2427 працівників, які були допущені до роботи без оформлення трудового договору², що, у свою чергу, становить близько 1 % осіб, що неофіційно працюють у цій сфері. Про це свідчить висока латентність, тому що такий варіант працевлаштування влаштовує працівників і роботодавців. Це висвітлюється на складності виявлення такого правопорушення.

Весь масив працівників, які вирішили працювати даним способом, становить робочу силу для тіньового ринку праці.

З першого погляду, і роботодавці, і працівники залишаються задоволеними, але насправді виграють від цього тільки роботода-

¹ В Україні нелегально працюють кілька мільйонів українців. URL: <http://u-news.com.ua/84833-v-ukrayin-nelegalno-pracjujut-klka-mljjonv-ukrayincv-derzhprac.html>.

² Незадекларована праця – прірва для працівників та роботодавців. URL: <http://dsp.gov.ua/nezadeklarovana-pratsia-prirva-dlia-pratsivnykiv-ta-robotodavtsiv>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вці. Не оформлений офіційно працівник втрачає трудовий та страховий стаж при розрахунку пенсії, а також працівник без офіційного оформлення на роботу позбавляє себе гарантованого розміру заробітної плати; виплати своєчасно та не нижче мінімальної заробітної плати, офіційної відпустки, відпустки по догляду за дитиною тощо; виплат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; допомоги у разі настання нещасного випадку під час виробничого процесу; соціального страхування¹.

Окрім цього, Держпраці зазначає, що через високий рівень тіньової зайнятості держава втрачає доходи і це зумовлює необхідність підвищення податків для підтримки державних витрат і надання послуг населенню, що є додатковим тягарем для суб'єктів господарювання. Додаткові податки на роботодавця, який неофіційно використовує найману працю, негативно майже не впливають. Від цього, в першу чергу, страждають чесні суб'єкти господарювання, що використовують тільки офіційно оформлену робочу силу. Це, у свою чергу, впливає на конкурентоспроможність і тому більший розвиток «чорного ринку» працевлаштування, тому що собівартість послуг у чесного суб'єкта господарювання буде завжди дорожчою, у зв'язку з тим, що витрати підприємства більші, ніж у того, що використовує неофіційну найману працю.

Враховуючи викладене, треба зазначити, що для вдосконалення правового регулювання тіньової зайнятості необхідно: запровадити економічні стимули роботодавців задля їх заохочення до використання лише легально працевлаштованих працівників; законодавчо закріпити дієвий механізм виявлення фактів тіньової зайнятості; усунути корупційну складову в діяльності державних органів та посадових осіб, на яких покладено завдання щодо виявлення та припинення тіньової зайнятості; посилити фінансові санкції для суб'єктів господарювання за використання праці без укладення трудового договору; ввести кримінальну відповідальність для посадових осіб суб'єктів господарювання та приватних підприємців за використання роботодавцем незадекларованої праці.

¹ Незадекларована праця – прірва для працівників та роботодавців.
URL: http://loga.gov.ua/oda/press/news/nezadeklarovana_pracya_prirva_dlya_pracivnikiv_ta_robotodavciv.

УДК 349.2

**ЗАГРОЗА ЕКСПАНСІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ЦИВІЛЬНИМ У СВІТЛІ
ЗМІНИ ДЕФІНІЦІЇ «ТРУДОВИЙ ДОГОВІР», АБО ДО ЧОГО ВЕДУТЬ
ЗМІНИ, СПРЯМОВАНІ НА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОДАТКОВИХ
СОЦІАЛЬНИХ ТА ЕКОНОМІЧНИХ ГАРАНТІЙ У ЗВ'ЯЗКУ
З ПОШИРЕННЯМ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19)**

Коваленко О. О.,

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

В умовах боротьби з коронавірусною інфекцією (COVID-19) в Україні було внесено зміни до чинного КЗпП України, спрямовані на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Наскільки успішними виявилися дані новели та до чого вони ведуть і пропонується розглянути.

Акцентуємо увагу на зміні дефініції трудового договору, яка міститься в ч. 1 ст. 21 КЗпП України і нині має такий зміст: «Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін»¹. Порівнюючи дану редакцію з тією, що діяла до недавнього моменту, знаходимо єдину відмінність – вилучення з редакції статті словосполучення, що характеризує особливість виконання

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

роботи працівником в трудових відносинах, а саме: «з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку».

Очевидно, що парламентаріями правила внутрішнього трудового розпорядку були помилково сприйняті лише як документ, що регламентує явку на роботу, час початку і закінчення роботи і перерви. Відповідно, саме вони і були розцінені як перешкода до дистанційного формату проведення роботи. Те, що відбулося дійство, результатом якого став даний припис ч. 1 ст. 21 КЗпП України, з позицій трудового права, уявляється, слід оцінити явно негативно. Тому що воно окреслює негативні перспективи регулювання несамотійної праці. Воно нівелює прописні істини трудового права, що стосуються значення правил внутрішнього трудового розпорядку для регламентації трудових відносин, а значить ставить під удар ефективну організацію трудового процесу з урахуванням дотримання прав та інтересів обох сторін трудових правовідносин.

Підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку – це класична, відмітна ознака (елемент) трудового договору, яка виникла аж ніяк не на порожньому місці, а як іманентна складова цієї угоди, в силу панування над зовнішнім проявом здатності людини до праці, що вимагало в договірних відносинах жорсткої регламентації, щоб не допустити експлуатації робочої сили. Як влучно зауважував О. І. Процевський, «суттєве значення в трудовому праві має обопільне, взаємне закріплення обов'язків працівників і роботодавців в правилах внутрішнього трудового розпорядку ... Участь працівників у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку, в яких закріплюються взаємні з роботодавцем права і обов'язки, безперечно, має позитивний психологічний вплив на волю учасників трудового процесу»¹.

Дійсно, функції правил внутрішнього трудового розпорядку багатогранні. І, насамперед, це підтвердження причетності кожного працівника до встановлення правил впорядкування трудового процесу, в якому він бере участь. Крім того, саме правила внутрішнього трудового розпорядку відіграють роль свого роду дорожньої карти регламентації всього трудового процесу, що визначає права та обов'язки працівників і роботодавця, а також результати їх реалізації для працівників у вигляді заохочень та стягнень.

Саме правила внутрішнього трудового розпорядку оформляють бачення трудового колективу і роботодавця з питань орга-

¹ Процевський О. І. Функції трудового права. *Вибрані твори* ; упоряд.: В. О. Процевський, Р. І. Шабанов, О. О. Коваленко. Х. : ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2018. С. 61–62.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

нізації трудового процесу, забезпечення його ефективності, підвищення продуктивності праці, дотримання трудової дисципліни з метою досягнення спільно прийнятного результату: роботодавцю – внаслідок виконання роботи отримувати прибуток, а працівникам – заробляти собі на життя працею. А тому і є всі передумови говорити про позитивний психологічний вплив даного акта на волю учасників трудового процесу.

Таким чином, правила внутрішнього трудового розпорядку – це згусток правил ведення трудового процесу між конкретним трудовим колективом і роботодавцем, які роблять зрозумілим даний процес і містять врегульовані деталізовані перспективи взаємовідносин зазначених суб'єктів, є свого роду наріжним каменем у побудові ефективної виробничої системи конкретного підприємства, яка є початковою ланкою всієї виробничої системи держави, тому що надають можливість останній отримувати продукт і податки, необхідні для життєдіяльності суспільства.

Дистанційний формат виконання роботи працівників за трудовим договором жодним чином не передбачає вилучення працівника з підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку. Він має деякі особливості, пов'язані з виконанням трудової функції поза місцем знаходження роботодавця з використанням для виконання цієї роботи і здійснення взаємодії з роботодавцем інформаційно-комунікаційних технологій, в силу цього як дозволяючи розподіляти режим робочого часу на свій розсуд, так і повністю продовжуючи дотримуватися встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку. Але працівник все також має виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, виконуючи свої трудові обов'язки, звітувати і надавати якісний результат роботи, а отже, за результатами роботи, в тому числі, представлятися до заохочень або підпадати під заходи дисциплінарного впливу. Тому виконання роботи за трудовим договором дистанційно жодним чином «не випадає» з правил внутрішнього трудового розпорядку. А значить, і обговорювана зміна ч. 1 ст. 21 КЗпП України було абсолютно непотрібною для можливості сторонам трудових відносин застосовувати дистанційне виконання роботи. Тобто вона не надала ніяких додаткових гарантій.

Таким чином, з упевненістю можна стверджувати, що під плащем прикриття, без сумніву, актуальних, що підлягають вирішенню, поточних проблем в регулюванні трудових відносин з метою створення додаткових юридичних гарантій сторін трудових відносин під час боротьби з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), парламент України «пробив» оборону кордонів трудо-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

вого права, яку в останні роки з великими зусиллями оберігали українські вчені-трудоовики. Мова йде про епохальну, на мій погляд, зміну в трудовому законодавстві України, що стосується вилучення з дефініції трудового договору підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, яка, на жаль, фігурує вилучення, відкриває двері до потаємної кімнати і випустила чудовисько, яке розпустило свої цивілістичні щупальці, готові захопити і знищити відносини, що виникають з трудового договору, та й, власне, нівелювати цей договір як інститут трудового права.

Правила внутрішнього трудового розпорядку і підлягання їм працівника під час виконання роботи мають найважливіше значення для відносин, в яких реалізується право людини на працю. А тому вилучення даного організаційного елемента з трудового договору це не механічне відкриття люфту для дистанційного формату виконання роботи, а ключ, що відкриває навістіж двері експансії цивільним правом трудового, а отже, і повертає колесо історії назад – до регресу правового регулювання відносин, коли людина не визнавалася державою найвищою соціальною цінністю.

УДК 349.2

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Колеснік Т. В.,
професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Донецького юридичного інституту
МВС України,
д-р юрид. наук, професор*

*Клемпарський М. М.,
професор кафедри
державно-правових дисциплін
та міжнародного права
Донецького юридичного інституту
МВС України,
д-р юрид. наук, професор*

18 березня 2020 року Президент України підписав Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 3219 (далі – Закон № 3219). Згідно із Зако-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ном запроваджено комплекс правових норм, спрямованих на захист прав фізичних та юридичних осіб під час карантину, та обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби. Для роботодавців Закон № 3219, окрім іншого, передбачає наступне: роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, дистанційно, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку.

Слід констатувати, що працівники і роботодавці постали перед величезним викликом. У свою чергу, роботодавці почали вживати заходи з мінімізації негативного економічного ефекту, зокрема відтермінування договірних зобов'язань, скорочення штату працівників, а також масове звільнення працівників, інколи і в примусовому порядку. Але разом з тим Закон № 3219 не надав повноважень роботодавцям звільняти працівників без будь-яких правових підстав. Окрім того, роботодавці мають розуміти і про наслідки примусу працівників писати заяви про звільнення за власним бажанням або за угодою сторін.

Принагідно відзначимо, що Верховний Суд України у своїй Постанові від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16 висловив правову позицію, що розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору суди повинні з'ясувати, зокрема, чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення. А у справі № 821/761/17 від 11 липня 2018 року Верховний Суд також підтвердив цю позицію і зазначив, що волевиявлення – це засіб, яким особа має намір досягти певних юридичних результатів і пов'язується із вчиненням фактичних дій.

Передбачена пунктом 1 статті 36 Кодексу законів про працю України угода сторін є самостійною підставою припинення трудового договору, яка відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника, що в цьому разі потрібне спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений строк, і саме з цих підстав таке волевиявлення з боку власника може виходити лише від тих осіб, які уповноважені приймати на роботу і звільняти працівників.

Принагідно відзначимо, що Німецький Бундестаг прийняв одразу низку соціальних пакетів з підтримки підприємств і працівників в період пандемії коронавіруса для допомоги малому бізне-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

су і громадянам, а також на підтримку самозайнятих громадян та малих підприємств, з метою недопущення звільнення працівників. Однак Німеччина і до цього була частково підготовлена до подібної кризи. Одна з програм – “Kurzarbeit”, що має основне завдання покрити роботодавцю 60 % заробітної плати або 67 % – для працівників з дітьми¹. Зараз німецькі підприємства активно подають заявки на отримання грошової допомоги від держави. Останній раз програма користувалася такою ж популярністю в кризу 2009 року, коли завдяки Kurzarbeit вдалося зберегти 1,5 мільйона робочих місць. Цього року Німеччина готується компенсувати зарплату для 2,5 мільйона працівників.

Слід підкреслити, що уряди Франції і Великої Британії виділили певні кошти, щоб допомогти компаніям, які тимчасово відсторонили співробітників від роботи через карантин, виплачувати заробітну плату та забезпечити збереження всіх робочих місць після закінчення кризи. Тобто ці успішні і процвітаючі країни зі стабільною і відкритою економікою також не мали заздалегідь розроблених та запроваджених програм підтримки².

Профспілки різних держав протягом останніх місяців ведуть переговори з роботодавцями та національними урядами, щоб працівники, постраждалі від кризи, викликані пандемією коронавірусу, й надалі отримували до 100 % своєї звичайної заробітної плати. Заступник генерального секретаря Європейської конфедерації профсоюзів Естер Лінч наголосила: «Профспілки по всій Європі працюють, щоб перед Європою не постала перспектива чергової руйнівної економічної кризи на додаток до надзвичайної ситуації в сфері охорони здоров'я. Уряди, які ще не вжили таких заходів, повинні слідувати прикладам, встановленим по всій Європі, і разом з профспілками домовитися про заходи, які захистять благополуччя працівників та здоров'я населення».

Для вирішення низки соціальних питань та економічної стабілізації 1 квітня 2020 року Президент України підписав Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спря-

¹ AKTUALISIERT: Corona und Kurzarbeit: Was ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte wissen müssen URL : <https://www.dgb.de/themen/++co++a94a239e-6a99-11ea-bab2-52540088cada>.

² Як уряди різних країн підтримують бізнес під час карантину? URL : <https://rubryka.com/article/state-support-business>

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

мованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX (законопроект № 3275). В Законі передбачено додаткові соціальні та економічні гарантії для підтримки громадян і бізнесу в умовах протидії поширенню коронавірусу в Україні. Зокрема, передбачено доплату в розмірі до 300 % зарплати медикам та іншим працівникам, задіяним у лікуванні хворих на COVID-19, а працівникам соціального захисту населення, які надають послуги громадянам, котрі перебувають удома, – до 100 % заробітної плати.

У ст. 47 Закону України «Про зайнятість населення» додано підставу для надання допомоги з часткового безробіття застрахованим особам у разі втрати частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу, у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин.

Також додано нову статтю, 47.1, якою передбачено допомогу із часткового безробіття застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва, за зверненням роботодавця для її виплати працівникам¹.

Крім того, спрощується оформлення дистанційної роботи – працівники мають право розподіляти робочий час на свій розсуд, а виконання дистанційної роботи не призводить до будь-яких обмежень трудових прав чи зменшення заробітної плати. Слід підкреслити, що всі соціальні виплати громадянам на період карантину будуть продовжені автоматично.

Враховуючи викладене слід зазначити, що сьогодні важливим завданням, як на рівні ЄС, так і в Україні, є пошук оптимального балансу між економічними й соціальними процесами шляхом оптимізації соціальних витрат з одночасним розвитком альтернативних методів економічної стабільності. Для вирішення проблем, що постали нині перед Україною з метою забезпечення соціально-економічних гарантій, доцільно було б запозичити позитивний досвід існуючих систем соціального захисту найбільш розвинених

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : закон України від 30 березня 2020 року. № 540-IX. URL :<https://zakon.rada.gov.ua/>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

країн світу. Приклад Німеччини є підтвердженням того, що необхідно розробити Національну програму для забезпечення соціально-економічної стабільності в країні на випадок надзвичайних ситуацій. Оскільки її багаторічний досвід дає можливість відібрати лише ефективні методи соціального захисту й тим самим уникнути значних помилок.

УДК 349.2 :351.74

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДОБОРУ НА ПОСАДИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

*Колотік А. С.,
декан факультету № 3
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Як відомо, ефективне функціонування будь-якого державного органу, в тому числі й Національної поліції України, залежить, у першу чергу, від професійності персоналу та належного правового забезпечення його трудової діяльності. Оскільки рівень професіоналізму поліцейського персоналу завжди був у фокусі уваги суспільства, тому окрема увага у професійній підготовці персоналу має бути приділена критеріям відбору кандидатів на посади поліцейських.

Нині відбір кандидатів на службу в Національну поліцію України здійснюється на підставі всебічного і повного вивчення їх ділових, моральних, психологічних, психофізіологічних, фізичних якостей.

При прийнятті на службу в Національну поліцію України законодавець встановив обов'язкове проведення певних перевірок заходів. По-перше, спеціальної перевірки кандидатів на службу в поліцію. Так, спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: 1) наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення; 2) факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення; 3) достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 4) наявності в особи корпоративних прав; 5) стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здо-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; 6) відношення особи до виконання військового обов'язку; 7) наявності в особи допуску до державної таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади); 8) поширення на особу передбаченої Законом України «Про очищення влади» заборони займати відповідну посаду. По-друге, перевірки стану здоров'я. Так, громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліції, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. По-третє, перевірки рівня фізичної підготовки в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України.

Згідно із Законом України «Про Національну поліцію» добір на посади поліцейських здійснюється відповідно до положень номенклатури посад, затверджених МВС України, Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженого наказом МВС України № 1631 від 25 грудня 2015 р., Порядку діяльності поліцейських комісій, затвердженого наказом МВС України № 1631 від 25 грудня 2015 р.

Стаття 52 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що з метою добору осіб, здатних професійно виконувати повноваження поліції та посадові обов'язки за відповідною вакантною посадою, у випадках, передбачених цим Законом, проводиться конкурс на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади (далі – конкурс). Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійної компетентності, особистих якостей і досягнень кандидатів на прийняття на службу та зайняття вакантної посади¹.

Частина 3 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. А вже частина 4 цієї статті дозволяє не проводити конкурс на окремі посади поліцейських. Так, комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випа-

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації.

У юридичній літературі вказується на виключне значення конкурсу для якісного підбору персоналу. Як зазначає В. І. Прокопенко, особливим порядком підбору працівників на посади є конкурс, який дозволяє відбирати на заняття певної посади кращого з претендентів². А. В. Андрушко зазначає, що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує у подальшому потрібний рівень їх функціонування. Науковець підкреслює, що важливість конкурсного порядку прийняття громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінки ділових, професійних, моральних якостей претендента, і, як наслідок, – ефективність його майбутньої роботи³. З точки зору К. Ю. Мельника, конкурс дозволяє залучати до правоохоронних органів найбільш досвідчених та кваліфікованих службовців. Учений вважає за необхідне передбачити проведення конкурсного відбору до всіх без виключення правоохоронних органів. К. Ю. Мельник указує на доцільність розроблення єдиних правил такого відбору та їх закріплення в окремому нормативно-правовому акті³.

З огляду на вищезазначене вважаємо, що добір на посади поліцейських треба здійснювати виключно на конкурсній основі. Отже, пропонуємо викласти ч. 4 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» наступним чином: «Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції передує проведення конкурсу».

² Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Х. : Консум, 1998. 480 с.

³ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2002. 195 с.

³ Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2009. 360 с.

УДК: 349.2

**СПРАВЕДЛИВА ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ: СУЧАСНИЙ ВИКЛИК
ДЛЯ РЕФОРМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Костюченко О. Є.,
*професор кафедри
цивільного права та процесу
Університету державної
фіскальної служби України,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-8244-3563*

Справедлива винагорода за працю в Україні окрім економічних проблем реалізації й правове підґрунтя, зокрема вітчизняне законодавство не оперує поняттям «справедлива винагорода за працю». Водночас в Європейській соціальній хартії (переглянутій) низка прав працівників присвячена саме справедливій винагороді за працю. Розглядаючи сутність права на справедливу винагороду, принципним у цьому праві необхідно визнати винагороду за працю, яка забезпечує працівнику та його сім'ї достатній життєвий рівень. Право на справедливу винагороду містить застереження щодо дозволеного законом розміру відрахування із заробітної плати, а особливість механізму визначення заробітної плати визначена через закріплення умов оплати праці в колективних договорах. На міжнародному рівні також визнано право участі трудових колективів у розподілі чистого прибутку підприємства. Справедлива винагорода за виконану роботу на міжнародному рівні реалізується не тільки на рівні національних законів, а й на рівні колективного договору, а отже, суб'єктами, які беруть участь у визначенні правових засад оплати праці, щонайменше, є: держава, роботодавець та трудові колективи через своїх представників.

Міжнародні норми, які закріплюють правові засади несамостійної праці, використовують такі поняття, як «справедливі умови» та «справедлива винагорода». В Україні, на відміну від цих термінів, застосовують поняття «належні умови» та «заробітна плата, не нижче від визначеної законом»¹. Щодо «справедливої винагороди» та «заробітної плати, не нижче від визначеної законом», виникає декілька принципових питань, які потребують уточнен-

¹ Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ня: по-перше, законом може бути встановлений такий розмір заробітної плати, який відповідає умовам справедливої винагороди, однак формулювання у вітчизняному законодавстві дає можливість відхилення від розуміння справедливої винагороди, тому означене положення Конституції України має бути приведено у відповідність до міжнародних норм; по-друге, «справедлива винагорода», на відміну від «заробітної плати», включає не тільки заробітну плату, а й доступ до суспільних благ, які забезпечують достатній життєвий рівень, а цей життєвий рівень з його суспільними благами відзначений у ст. 25 Загальної декларації прав людини¹. У контексті цього дозволимо собі припущення, що рівень доступу до суспільних благ у світі та в Україні, зокрема після другої світової війни, був на невисокому рівні. Однак порівняння сучасних реалій доступу до суспільних благ в Європі та Україні суттєво розрізняється. На жаль, в Україні такий рівень доступу щороку знижується за рахунок розриву між доходами найбагатших і найбідніших. Тому ми стверджуємо, що підміна поняття «справедлива винагорода» на «заробітна плата, не нижче від визначеної законом» погіршує правове становище працівників відносно закріплених міжнародних стандартів у сфері праці і створює можливості маніпуляції із розподілом чистого валового прибутку, створеного працюючим населенням шляхом застосування своїх здібностей до праці в межах суспільно корисної праці. Це, на нашу думку, ще один аргумент на користь необхідності перегляду норм чинної Конституції України у частині положень ст. 43, які регламентують визначення винагороди за працю; по-третє, міжнародні норми чітко закріплюють право працівників на відстоювання своїх економічних та соціальних інтересів через об'єднання у професійні спілки та право на укладення колективних договорів, і тому, об'єктивно оцінюючи ситуацію у сфері праці, особливо у частині «справедливої винагороди», наголошуємо на необхідності підвищення ролі профспілок у трудовому житті працівників. Міжнародні, цивілізаційні підходи до розуміння сутності трудових прав працівників не вказують виключно на обов'язок держави забезпечити умови праці, які відповідають критерію справедливості та інтересам працівників, факт надання низки колективних трудових прав

¹ Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

працівникам свідчить про те, що працівники повинні реалізовувати ці права задля захисту своїх економічних та соціальних інтересів.

Європейська соціальна хартія (переглянута) у ст. 4 визначає, що право на справедливу винагороду – це «право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; право працівників на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності; дозвіл відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановлених колективними договорами або арбітражними рішеннями».¹ Такий підхід до оплати праці працівника відповідає меті соціальної держави – досягнення добробуту всього суспільства і його членів, забезпечення громадянам гідних умов існування і вільного, всебічного розвитку.² Міжнародні норми, незважаючи на оціночний характер слова «справедливість», застосовують його для визначення умов праці та винагороди за працю. Тобто поняття «справедливість» не є чужим трудовому праву та відносинам у сфері праці. Деталізуючи сутність поняття «справедлива винагорода», світова спільнота прагне досягти таких умов несамостійної праці працівника, які б створювали для нього не просто умови для виживання та існування, а й щоб такі умови забезпечували всебічний розвиток особистості, який зрештою є основою подальшого соціально-економічного розвитку суспільства загалом.

Право на працю як природне право людини передбачає можливість власною працею забезпечити собі та членам своєї сім'ї гідне життя, яке включає доступ до таких соціальних благ, як: їжа, одяг, житло, медичне та соціальне обслуговування, здоров'я і забезпечення у хворобі, старості чи безробітті. Справедливість, як необхідна умова оплати праці, декларується світовою спільнотою, починаючи з часу прийняття Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р.¹ Це пов'язано з тим, що оплата праці висту-

¹ Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

² Прилипко С. М. Сучасні концептуальні підходи щодо сутності соціальної держави. *Право і безпека*. 2007. № 1 (6). С. 8.

¹ Загальна декларація прав людини : від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

пає ключовим індикатором використання ресурсів праці. Справедливість і гуманізм у сфері праці – це не тільки дотримання трудового законодавства, а й створення умов «гідної праці», де оплата праці забезпечує працівнику та членам його сім'ї гідне життя. «У США зацікавленість працівників у результативності праці забезпечується через преміювання, де дві основні системи передбачають пропорційний розподіл коштів фондів оплати праці. В Англії оплата праці залежить від її результатів та складається з основної та додаткової заробітної плати. Шведська модель спрямована на рівність в оплаті праці за рівноцінну працю незалежно від прибутку підприємства. Французька система оплати праці враховує потреби працівників на утримання дітей та передбачає дотації за місцем проживання залежно від рівня життя в цій місцевості. У Японії особливістю оплати праці є врахування не лише професійних здібностей до праці, а й вікових потреб працівника».² Світовий досвід доводить, що, незалежно від правової системи, що діє в державі, та національних традицій, заробітна плата, яка підлягає виплаті працівнику, враховує необхідність задоволення працівником його соціально-побутових потреб.

Отже, вітчизняне трудове законодавство у частині оплати праці має бути удосконалено шляхом визначення правових умов оплати праці з контексті міжнародних стандартів справедливої винагороди за працю.

UDC 349.2

TELEWORK AS THE 'NEW NORMAL'

Lagutina I. V.,

*Head of the Department of Labour Law
and Social Security Law
National University "Odessa Law Academy",
Doctor of Legal Sciences*

Measures to restrict physical contact in an attempt to halt the pandemic have led to the unprecedented closure of workplaces. Telework would soon become a reality for most employees – the 'new normal'. This term encompasses various types of working styles that involve the use of information and communications technology equip-

² Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. С. 355.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ment, such as telecommuting, mobile work or self-employed home-based work.

For instance, the largest proportions of employees who switched to working from home are to be found in the Nordic and Benelux countries (close to 60% in Finland and above 50% in Luxembourg, the Netherlands, Belgium and Denmark, and 40% or more in Ireland, Sweden, Austria and Italy).

It should be noted that the specifics of labour regulation of employees working outside the employer's location have been established in the Labour Code of Ukraine (Edition of 04/02/2020). According to the article 60 of the Labour Code telework is such a form of labour organization when work is performed by an employee at his place of residence or at another place of his choice, including using information and communication technologies, but outside the employer's premises. Article 24 of the Labour Code contains a requirement for a written form for concluding an agreement on telework.

However, telework is not without potential negative health and wellness outcomes. In particular, employees: suffer stress and burnout from the feeling they are expected to be available outside of regular hours, regardless of whether they are actually working; feel frustration over unclear boundaries between work and life; feel isolated and disconnected from their colleagues (primarily among those who telework all the time); feel they are left out of the loop in important communications; have difficulty turning work off at the end of the day; absent the social cues from co-workers, find they are less likely to take breaks or lunches; fear being passed over for projects or having reduced opportunity for advancement; feel frustrated when family and friends expect them to accomplish more home-related work because 'they are not really working'; sit for long periods without moving; have a greater temptation to overeat, oversleep, or overwork, particularly those with 'holic' tendencies to begin with; feel frustrated that they do not have the self-discipline to stay productive; tend to work while sick; and suffer repetitive stress injuries due to poor ergonomics.

Although telework can provide extra opportunities for control and flexibility to care for children or other family members, it can also cause stress if workers are constantly forced to deal with simultaneous demands from work and family.

Проблеми розвитку соціально-трудоуних прав та профспілкового руху в Україні

Certainly, performing telework should not entail any restrictions on the volume of labour rights of employees. Teleworkers do require the support of collective and cooperative actions.

For teleworking the employer should consider the following:

1) data security ensure that data security is maintained where staff are working from their own homes; where remote working involves the transmission of confidential data outside of the workplace, the employer will need to ensure that systems enable the safe transmission of such data);

2) skills (have a robust information technology system in place with the necessary safeguards is essential, and so too is the skills and awareness of the remote employee; online training can be utilized to refresh skills in this area;

3) well-being (offer varying work tasks to ensure that workers are not working in the same position for long periods; set up equipment to minimize twisting or overreaching; have enough workspace for the equipment and any other materials needed to carry out the work; encourage workers to take regular breaks and to stand and move from time to time).

It must be noted that telework is spreading with varying speeds across countries, sectors and occupations. These variations are primarily connected to the pace of technological development, but also to each country's specific economic structure, working culture, and the nexus between workplace flexibility and social security.

Parameters of telework arrangements and performance objectives and expectations should be clear and discussed on a regular basis.

There should be an effort to build trust between supervisors and subordinates because this is a core requirement for effective teleworking. This would reduce supervisors' need to micro-manage teleworkers.

Eventually, it is conjectured that telework agreements need to be formulated in writing, and the teleworker has the same rights as the other employees concerning health and safety, wages, training and representation.

Enterprises should create a culture that is supportive of teleworking. This means that teleworkers should be given the assurance that they will not be discriminated against, especially in terms of pay, benefits and privileges, training, deliverables and career progression.

УДК 349.2

**ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СВОБОДИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ
В КОНТЕКСТІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

Москаленко О. В.,

*завідувач кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-0807-0519*

За останні 20 років кількість економічно активних громадян, що виїхали на заробітки за кордон, зросла з 7 % до 15 %. Це громадяни України, які довгостроково чи короткостроково перебувають за межами країни походження, здійснюючи легально чи нелегально трудову діяльність в країні перебування.

На основі результатів обстеження МОМ загальна річна вартість грошових переказів через офіційні й неофіційні канали, наприклад в 2014 році, оцінюється в близько 2,8 млрд доларів США, причому найбільше переказали довгострокові трудові мігранти. Окрім того, близько 0,1 млрд доларів США було отримано в натуральній формі. Внесок довгострокових трудових мігрантів до цього фінансового вливання в Україну становив 61 %, короткострокові мігрантів – близько 25 %, а решту (14 %) грошових переказів отримали домогосподарства без трудових мігрантів. Цікаво, що за період 2013–2014 рр. на особисті грошові перекази став припадати більший відсоток ВВП, ніж на прями іноземні інвестиції та офіційну допомогу в цілях розвитку, разом узятих. Це підкреслює важливість грошових переказів як стабілізуючого економічного чинника¹. І хоча дані є порівняно застарілими, все ж слід вказати, що ситуація, ймовірно, не змінилася і сьогодні, оскільки МОМ у цій же доповіді зазначає наступне: «всупереч висновкам у літературі з цього питання й очікуванню того, що грошові перекази матимуть

¹ Міграція як чинник розвитку в Україні. К. : МОМ, 2016. С. 14. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/mom_migraciya_yak_chynnyk_rozv_ytku_v_ukrayini.pdf.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

антициклічний характер, який би проявився зростанням їх обсягів у відповідь на погіршення соціально-економічного стану в Україні, вони залишилися відносно стабільними (у валютному вираженні)»².

Вбачається два очевидні висновки: по-перше, останніми роками підвищується кількість українських трудових мігрантів; по-друге, грошові перекази трудових мігрантів в Україну є важливим чинником збагачення української економіки. А тому питання правового регулювання трудової міграції набуває все більшої актуальності та гостроти в сучасний кризовий період.

Проблема трудової міграції порушується у різних наукових сферах – в економіці, в соціології, в політиці, але вкрай мало уваги їй приділяється в науці трудового права. Поширеним є підхід, за якого питання трудової міграції є, переважно, предметом вивчення конституційного чи адміністративного права, виділяють і міграційне право, але дуже рідко актуальне питання захисту прав українських трудових емігрантів є предметом досліджень науки трудового права. Проте проблема захисту прав трудових мігрантів є безпосередньо складовим елементом більш глибокої проблеми забезпечення свободи праці в Україні. Адже закономірним постає питання: чи забезпечується в Україні її громадянам свобода праці, якщо вибір з-поміж усіх видів зайнятості, в тому числі й за кордоном, не є рівноцінним, будучи ускладненим відсутністю належних гарантій для українця з боку його Батьківщини? Значна частина українських трудових мігрантів працює нелегально і це є показником неналежного врегулювання проблем трудової міграції, коли громадянам України потрібно йти на порушення норм законів задля реалізації свого права на працю в іншій країні. Важливо підкреслити, що, за даними фахівців, найбільш розповсюдженими проблемами, з якими стикаються мігранти, що працюють без офіційного дозволу, є відмова роботодавців виплатити зарплатню, письмово скласти трудовий договір, заниження обіцяної винагороди, понаднормова праця, шантаж, відбирання документів. Але і з легальними, офіційно працевлаштованими трудовими мігрантами існує низка проблем правового характеру, які безпосередньо стосуються трудового права: починаючи з моменту пошуку роботи за кордоном й закінчуючи моментом повернення українців в Україну після трудової діяльності за її межами (наприклад, гарантій щодо

² Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

працевлаштування, підтвердження кваліфікації, набутої за кордоном)¹.

Т. А. Занфірова стверджує, що «у філософсько-правовому контексті свобода праці – це здійснення або ж відмова від здійснення людиною свідомої мети, підпорядкування своєї волі як для досягнення необхідного результату в ході трудової діяльності, так і для самого здійснення трудової діяльності, під час якої ця людина поступається наймачу своєю автономією, якою вона наділяється природою та законодавством в силу своєї приналежності до людського виду»².

Як принцип трудового права свобода праці являє собою консолідовану правову категорію, згідно з якою, з одного боку, кожен має право на працю, що включає в себе вільний вибір роду та виду занять, а з іншого – кожному має гарантуватись захист від примусової праці, тобто в державі повинні мати пряму дію норми про заборону примусової праці.

В контексті трудової міграції обидва аспекти свободи праці набувають нового значення. Так, вільний вибір роду та виду занять розширює свою територіальну дію, виходячи за межі однієї країни та вступаючи у сферу дії міжнародних договорів, наднаціональних актів, норм міжнародного права. Найвищого свого вияву вільний вибір виду і роду занять віднайшов на території ЄС, де свобода руху осіб з метою проживання, роботи та навчання є однією з чотирьох підвалин заснування Європейського Союзу. Слід відзначити, що, проголосуючи свободу праці, ЄС гарантує, що кожен громадянин ЄС може шукати роботу в іншій державі, яка входить до складу Союзу, на тих же умовах, що і резиденти відповідної держави (уточнено Директивою Європейського Парламенту та Ради 2004/38/ЄС³), а це означає, що громадянин ЄС може обирати

¹ M. Inshyn, O. Moskalenko. Ensuring freedom of labor in Ukraine in the context of labor emigration. *Baltic Journal of Law & Politics* 11:2 (2018): 1–30 URL:https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/61644/1/ISSN2029-0454_2018_V_11_2_PG_1-31.pdf.

² Занфірова Т. А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні : монографія. Х. : Золота миля, 2017. С. 429.

³ On the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) № 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC: European Parliament and Council Directive 2004/38/ EC of 29.04.2004. // Official Journal of EU. 2004. L. 158. P. 1.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

собі підходящу роботу на території 27 країн, які сьогодні входять до складу ЄС. Причому в ст. 15 Хартії основних прав ЄС встановлено: «1) кожна людина має право на працю і на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; 2) кожен громадянин і кожна громадянка Союзу має право шукати роботу, працювати, засновувати власну справу або надавати послуги на території будь-якої держави-члена; 3) вихідці з третіх країн, що мають дозвіл на працевлаштування у будь-якій державі-члені Євросоюзу, мають право на рівні умови праці з громадянами ЄС»¹.

В Україні реалізувати право на працю за кордоном за останні роки стало легше, оскільки в цьому напрямку постійно йде відповідна робота. Так, наприклад, у 2015 році було затверджено Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном², серед позитивних новел якого є вимога про те, що 1) суб'єкти такої діяльності обов'язково повинні мати приміщення (офіс), в якому мають надавати свої послуги, що певним чином забезпечує працівників-мігрантів від потрапляння до рук «аферистів» та фірм, які займаються кримінально караними діями щодо мігрантів; а також про те, що 2) ліцензіат не має права отримувати від клієнтів плату за послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном до дня отримання останнім підписаного іноземним роботодавцем примірника трудового договору (контракту наймання) та підписання акта наданих послуг.

Разом із тим така важлива складова належної реалізації права на працю, як можливість легально працевлаштуватись за кордоном, попри зазначені позитивні зрушення, все ще недостатньо забезпечена в Україні. Зокрема, в Доповіді МОМ вказується наступне: «Порушення українцями правил перебування в країнах призначення зазвичай пов'язано з роботою без оформлення трудових відносин та належних дозволів, перевищенням строків пе-

¹ Хартія основних прав Європейського Союзу (принята в г. Ницце 07.12.2000 г.). Московский журнал международного права. 2003. № 2. С. 302-314.

² Про затвердження Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном : постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 № 1060. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-p?test=4/UMfPEGznhhjao.ZigSaBOQH14YEs80msh8le6>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ребування. Дослідження, проведене компанією GFK-Україна на замовлення МОМ у 2015 р., виявило, що в умовах економічної кризи нерегульована міграція знову зросла: без оформлення трудових відносин працювали 41 % охоплених опитуванням мігрантів. Зросла також чисельність українців, видворених з території ЄС»¹. Але збільшення показників означає не те, що збільшилась кількість бажаючих нелегально перетнути кордон, а те, що підвищилася якість контролю кордону через ведення бойових дій на Сході держави, а відтак посилюється прикордонний та внутрішній контроль за переміщенням осіб. Водночас наведені дані вказують на необхідність проведення подальшої відповідної роботи у напрямку усунення передумов для нелегально працевлаштування.

Важливо відзначити, що нелегально українці працевлаштовуються за схемою виїзду за кордон, наприклад з туристичною метою, але, знаходячи для себе підходящу роботу, замість дійсної мети перебування в країні призначення здійснюють нелегальну трудову діяльність. При цьому введення безвізового режиму для наших співгромадян є платформою для використання можливостей такого режиму щодо означеного працевлаштування. Однак безвізовий режим не дає правових підстав для працевлаштування. Цікаво, що в українських працівниках зацікавлені країни ЄС, зокрема в Угорщині та Польщі одночасно із введенням безвізового режиму для України було прийнято низку поправок до законодавчих актів, якими спрощено процедуру працевлаштування іноземців на деякі види робіт (таких, як, наприклад, сезонні), а в деяких випадках взагалі скасовано вимогу про необхідність отримання спеціального дозволу на роботу.

Важливо підкреслити позитивні досягнення Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», факт прийняття якого вже сам по собі є досягненням, але разом із тим і важливим нововведенням в чинне законодавство є те, що трудовими мігрантами визнано як тих осіб, що офіційно та легально працюють за кордоном, так і нелегальних українських працівників; по-друге, в Законі вперше зга-

¹ Міграція в Україні: факти і цифри: 2016. К. : МОМ, 2016. С. 32. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дано про реінтеграцію українських трудових мігрантів, тобто на рівні держави визнано важливість даної проблеми¹.

Що ж стосується другої складової свободи праці, а саме заборони примусової праці, то щодо українських мігрантів ця проблема набула значних масштабів. Так, згідно з оцінкою МОМ, у 2014–2017 роках 60900 українців постраждали від торгівлі людьми, зокрема Волинська та Львівська області – 6600 осіб, Закарпатська та Івано-Франківська – 6600, тернопільська та Чернігівська – 4100, Рівненська та Хмельницька – 7100, Житомирська та Вінницька – 8700, Київська та Чернігівська – 7500, Черкаська та Кіровоградська – 4600, Сумська та Полтавська – 800, Харківська та Дніпропетровська – 9200, Херсонська та Запорізька – 800, Одеська та Миколаївська – 1700, Контрольовані Урядом території Луганської та Донецької областей – 800 осіб².

Забезпечення свободи праці в контексті трудової міграції є важливим та актуальним питанням сьогодення, яке відрізняється уразливістю та делікатністю через вихід самої сутності даного явища за територіальні межі однієї країни та долучаючи до процесу забезпечення поряд із нормами трудового законодавства низку норм інших галузей права, зокрема міжнародного, адміністративного, конституційного, кримінального, податкового, права соціального забезпечення. Уразливість забезпечення свободи праці в зазначеному аспекті проявляється, перш за все, у тому, що воно наштовхується на проблеми практичного та правового характеру, які можливо вирішити лише комплексним шляхом.

¹ M. Inshyn, O. Moskalenko. Ensuring freedom of labor in Ukraine in the context of labor emigration. *Baltic Journal of Law & Politics* 11:2 (2018): 1–30 URL: https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/61644/1/ISSN2029-0454_2018_V_11_2.PG_1-31.pdf.

² Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017. К. : МОМ, 2017. С. 9. URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf.

УДК 349.2

**ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ОКРЕМИХ ЕЛЕМЕНТІВ МЕХАНІЗМУ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
У ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

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

Регулювання будь-якого виду діяльності неможливе без ефективно налагодженого механізму правового регулювання. Так, механізм правового регулювання юридичної відповідальності має на меті забезпечення оптимальної організаційно-функціональної структури для ефективної реалізації правової форми відповідальності, що, у свою чергу, сприяє якісному та ефективному виконанню інститутом юридичної відповідальності поставлених перед ним завдань і покладених на нього функцій. Для більш змістовного дослідження механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, на нашу думку, слід більш детально розглянути його складові елементи. Саме характеристиці цих елементів і буде присвячено наше дослідження.

Варто відзначити, що в науковій літературі існує чимала кількість наукових підходів щодо визначення елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві, втім ми переконані, що ключовими із них є такі:

1) правові принципи. Значна частина дослідників, перелічуючи структурні елементи механізму правового регулювання, чомусь не приділяють уваги принципам, що є, на нашу думку, помилкою, адже саме вони у своїй сукупності формують ідейний базис зазначеного механізму. В силу свого найбільш загального, імперативного характеру принципи виконують першочергову роль по відношенню до всіх інших правових засобів, в тому числі норм права, вони визначають те політико-правове підґрунтя, ті пріоритети, на яких має засновуватися та відповідно до яких функціонувати механізм правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Особливе значення принципів полягає, на нашу думку, ще й у тому, що саме у них відображається досягнутий

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

конкретним суспільством рівень політико-правового, соціально-економічного та культурного (духовного) розвитку;

2) норми трудового права. Значення правових норм у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві полягає у тому, що саме через них держава встановлює загальнообов'язкові матеріально-правові та процедурно-процесуальні правила функціонування даної відповідальності. Тобто за допомогою норми права запроваджується відповідний правовий режим реалізації інституту юридичної відповідальності у трудовому праві. Зміст цього режиму становлять сукупність формалізованих правових вимог (вказівок, приписів) щодо підстав виникнення юридичної відповідальності, її меж та порядку притягнення до неї, права та обов'язки суб'єктів, які беруть участь у відносинах, що опосередковують функціонування юридичної відповідальності;

3) нормативно-правовий акт, який є одним із основних джерел права. Тобто у ньому (нормативно-правовому акті) норма права втілюється як елемент об'єктивної дійсності (позитивується). Роль нормативно-правового акта у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності полягає у тому, що він являє собою форму зовнішнього вираження норм права, зокрема трудового. Саме через нормативно-правовий акт правові норми набувають формальної визначеності та загальної обов'язковості. Крім того, нормативно-правові акти впорядковують та систематизують норми права, визначаючи їх місце та, відповідно, юридичну силу в ієрархії, як системи окремої галузі права, так і національного права в цілому. Також варто відзначити те, що завдяки нормативно-правовому акту норми права стають загальновідомими, тобто кожен суб'єкт права, ознайомившись зі змістом нормативно-правового акта, може дізнатися про коло та обсяги суб'єктивних прав, якими він володіє і може скористатися, а також обов'язків, які він повинен виконувати у певній сфері суспільного життя. Через нормативно-правові акти держава, в особі її компетентних органів і посадових осіб, інформує учасників суспільного життя про можливі, бажані, обов'язкові та заборонені варіанти поведінки;

4) трудовий договір, який відповідно до статті 21 КЗпП України являє собою угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати ро-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

боту, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін¹. Значення договору як засобу правового регулювання трудових відносин полягає у тому, що він робить процес регламентації та впорядкування останніх більш гнучким та індивідуалізованим. Завдяки договірному регулюванню сторони мають більш широкі можливості щодо визначення умов їх взаємовідносин в процесі використання найманої праці, в тому числі тих, що пов'язані з юридичною відповідальністю сторін. Разом із тим слід зауважити, що договірне регулювання не може суперечити вимогам нормативно-правових актів публічної влади і передбачати для найманого працівника становище гірше, аніж те, що гарантується законодавством. Цей постулат є особливо важливим у контексті врегулювання юридичної відповідальності, оскільки він захищає слабку сторону трудових відносин – найманого працівника – від свавілля роботодавця;

5) правовідносини. Роль правовідносин у досліджуваному нами механізмі обумовлена тим, що вони є однією із ключових форм здійснення (реалізації) змісту норм права. Саме у правовідносинах норми права, так би мовити, «оживають» і перетворюються із загальних, формалізованих, безособових моделей суспільної поведінки в індивідуальні юридичні можливості та обов'язки цілком конкретних суб'єктів. Правовідносини опосередковують правову взаємодію між сторонами трудового договору з приводу застосування юридичної відповідальності;

б) юридичні факти, під яким більшість дослідників розуміють конкретні життєві обставини, з якими норма права пов'язує виникнення, зміну або припинення правовідносин. Втім, на нашу думку, більш доречним є підхід до розуміння юридичного факту, запропонований О.І. Процевським, який характеризує його як життєві обставини, з настанням яких правові норми пов'язують

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

різні юридичні наслідки¹, в тому числі і виникнення, припинення чи зміну правовідносин. Роль даного елемента у досліджуваному механізмі полягає у тому, що саме він активізує норми права, які регулюють юридичну відповідальність у трудовому праві. Тобто безпосереднього регламентуючого впливу на суспільні відносини даний елемент не здійснює, однак саме він вказує на той фактичний зміст (зокрема вчинення стороною (сторонами) трудового договору порушення своїх договірних обов'язків), поява якого спонукає до дії юридичну форму відповідальності;

7) акти застосування норм права, які у межах механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві забезпечують індивідуалізацію виду і міри останньої (тобто юридичної відповідальності) по відношенню до конкретного правопорушника;

Так, на нашу думку, виглядає коло основних елементів механізму правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві. Звісно, це далеко не весь перелік правових засобів, що входять до системи даного механізму, однак саме вони, з нашої точки зору, найбільш повно відображають юридичний аспект зазначеного механізму. Кожен із вищенаведених елементів виконує специфічну роль у механізмі правового регулювання юридичної відповідальності у трудовому праві: одні встановлюють юридичні матеріальні та процедурно-процесуальні правила функціонування юридичної відповідальності, інші безпосередньо сприяють їх практичному втіленню (реалізації), треті виступають у ролі правових гарантій. Однак жоден із цих юридичних засобів не є повністю відокремленим від інших структурних елементів досліджуваного механізму – вони перебувають у постійній взаємодії, доповнюють та розвивають один одного, забезпечуючи таким чином рух даного механізму.

¹ Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. : Юрид. лит, 1972. 288 с.

УДК 349.2

**ДЕРЖАВНІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ
ГАРАНТІЙ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ**

Попова С. М.,

*професор кафедри правоохоронної
діяльності та поліціїстики
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-3958-4133*

Деніс О. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

В умовах різноманіття форм власності, розширення видів індивідуальної трудової діяльності потрібні заходи щодо забезпечення соціальних гарантій з боку держави, які мають гарантувати кожному громадянину певний рівень благ і послуг, за рахунок як внесків самого громадянина, так і перерозподілу ресурсів між населенням на цілі його матеріального забезпечення.

Соціальні гарантії держави полягають у тому, що вона:

- створює громадянам умови щодо самозабезпечення життєво необхідними благами для задоволення власних потреб;
- вилучаючи у громадян частину створеного ними валового внутрішнього продукту, повертає їм (без зв'язку із вилученою частиною) блага і послуги у формі освіти, дошкільного виховання, охорони здоров'я, культурного обслуговування, соціального страхування і забезпечення;
- за рахунок вилучення у громадян частини валового внутрішнього продукту надає певну кількість благ і послуг тим громадянам, які за фізичними даними не спроможні самі себе забезпечити всім необхідним (пенсії інвалідам дитинства, утримання будинків для інвалідів та утримання людей похилого віку, надання різних видів допомоги).

Основні принципи системи соціальних гарантій населенню закладено в Конституції України, де зазначається, що громадяни України мають право на:

- достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що передбачає достатнє харчування, одяг, житло;

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

- підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом;
- соціальний захист, що передбачає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, а також у старості та в інших випадках, передбаченим законодавством;
- охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування¹.

В умовах пандемії коронавірусної хвороби COVID-2019, яка швидкими темпами розповсюджувалася в усьому світі, Україна зобов'язана була негайно провести дії, спрямовані на запобігання її поширенню, а населення країни потребувало державних заходів щодо забезпечення соціальних гарантій у цей період.

В умовах пандемії в Україні прийнято низку важливих законодавчих (у тому числі Закони України від 17.03.2020 р. № 530-IX, № 531-IX, № 532-IX, № 533-IX) та інших нормативно-правових актів, що стосуються діяльності суб'єктів господарювання, зокрема передбачають пільги платникам податків, регулюють питання відпусток, обмежують перевезення окремих товарів протиепідемічного призначення за межі митної території України тощо. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р. № 530-IX забороняється проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів із здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, а також вводяться адміністративні штрафи та підвищується кримінальна відповідальність за порушення правил щодо карантину людей, санітарно-гігієнічних, санітарно-протиепідемічних правил і норм, передбачених чинним законодавством тощо. Згідно із Законом України від 17.03.2020 р. № 533-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», встановлено мораторій на проведення документальних та фактичних перевірок ДПС з 18 березня по 31 травня 2020 року, крім документальних

¹ Бандурка С. С., Попова С. М. Право соціального забезпечення в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., засл. юриста України, акад. НАПрН України О. М. Бандурки. Харків : Золота миля, 2015. С. 25–27.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

позапланових перевірок з підстав, визначених підпунктом 78.1.8 пункту 78.1 статті 78 Податкового кодексу України (ПКУ).

Особливої актуальності в період пандемії коронавірусу набули діагностичне обладнання, вакцини, ліки та інші медичні вироби і обладнання, що призначені для боротьби з COVID-19. Влада України зі свого боку намагається вирішити вказане питання заходами державного регулювання. Так, Постановою КМУ від 20.03.2020 р. № 224 затверджено перелік лікарських засобів, медичних виробів та медичного обладнання, необхідних для здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню та протидію пандемії коронавірусу (COVID-19), які звільняються від сплати ввізного мита та операції з ввезення яких на митну територію України звільняються від оподаткування податком на додану вартість: 1) лікарські засоби для надання медичної допомоги хворим з COVID-19; 2) дезінфекційні засоби й антисептики; 3) медичне обладнання для закладів охорони здоров'я, що надають допомогу хворим на COVID-19¹.

02 квітня 2020 року набрав чинності Закон України № 540-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)». Цей Закон також передбачає певні гарантії для громадян України.

Так, не нараховується та не сплачується за період з 1 березня по 31 березня 2020 року плата за землю (земельний податок та оренда плата за земельні ділянки державної та комунальної власності).

Об'єкти нежитлової нерухомості, які перебувають у власності фізичних або юридичних осіб, не є об'єктом оподаткування податком на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки. Також в період пандемії коронавірусної хвороби (COVID-19) забороняється підвищення процентної ставки за кредитним договором.

На час загрози поширення епідемії, пандемії робота може виконуватися дистанційно (надомно) або в умовах гнучкого режиму робочого часу.

¹ Попова Л. М. Особливості адміністративно-правового регулювання діяльності суб'єктів підприємництва в умовах пандемії коронавірусу COVID-19. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2020. С. 172-186.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Процесуальні строки продовжуються на час дії карантину. Якщо громадяни не встигли оскаржити дії контролюючих органів, подати позовну заяву, відзив на позовну заяву, апеляційну чи касаційну скаргу, то це можна зробити після закінчення карантину. Участь у судовому процесі можна прийняти в режимі відеоконференції.

Передбачено виплату допомоги по частковому безробіттю. Ця допомога надається центром зайнятості застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності через карантин за зверненням роботодавця для її виплати працівникам. Однак сума допомоги по частковому безробіттю надається лише роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Строк виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, яким вона була призначена раніше, продовжується без подання необхідних документів на період карантину, з подальшим проведенням перерахунку розміру виплаченої державної соціальної допомоги на підставі заяви та необхідних документів, поданих після закінчення терміну дії зазначених заходів.

У разі пропуску в період карантину строку повторного огляду медико-соціальної експертизи особою з інвалідністю виплата пенсії по інвалідності не зупиняється до закінчення терміну дії карантину з подальшим проведенням перерахунку розміру виплаченої пенсії на підставі заяви та результатів переогляду особи з інвалідністю.

Встановлено додаткові, до встановлених законодавством, доплати до заробітної плати медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації захворювання серед людей на коронавірусну хворобу (COVID-19), у розмірі до 300 відсотків заробітної плати на період карантину. А також передбачено додаткові, до встановлених законодавством, доплати до заробітної плати працівникам сфери соціального захисту населення, які безпосередньо надають соціальні послуги за місцем проживання/перебування отримувача соціальних послуг (вдома), у розмірі до 100 відсотків заробітної плати на період карантину¹.

¹ Додаткові гарантії громадянам на період карантину. URL: <https://www.amkrprof.org.ua/actions/dodatkovii-garantii-gromadyanam-na-period-karantinu>.

ЩОДО ПОНЯТТЯ «ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА»

Пузирний В. Ф.,

*завідувач кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
ННІ права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-5692-2990*

У період глобалізації та розвитку інформаційно-комунікаційних систем виникають нові нестандартні форми зайнятості, покликані відповідати потребам сучасного суспільства. Однією з таких нових гнучких форм зайнятості є «дистанційна робота», яка вже знайшла законодавче закріплення в більшості країн світу, зокрема й в Україні. У наукових статтях нерідко також використовується термін «віддалена робота». У країнах ЄС і США переважає використання поняття «телеробота». Проте, на нашу думку, усі вищезгадані поняття не є синонімічними, оскільки кожне з них має певні особливості. Дуже часто поняття «дистанційна робота» ототожнюють із поняттям «надомна робота», що також, на наш погляд, є неправильним. У цьому аспекті ми підтримуємо думку С. В. Вишновецької, яка зазначає, що потребують чіткого розмежування поняття «дистанційна робота», «віддалена робота», «надомна робота», «телеробота»¹.

Дистанційна робота останнім часом постійно набирає обертів. Поза підприємством, установою чи організацією сьогодні можуть працювати такі категорії працівників, як журналісти, рекламні та страхові агенти, маркетологи, бухгалтери, аудиторів, програмісти та інші. Досить важливим у дистанційній роботі є те, що її можуть виконувати й особи з інвалідністю.

Поняття дистанційної діяльності розуміється в науковому середовищі неоднозначно. Так, Г. Салахеєва визначає дистанційну

¹ Вишновецька С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1(11). С. 1–11. URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (дата звернення 21.04.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

роботу як новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома й мобільна дистанційна робота¹.

Я. В. Свічкарьова під дистанційною роботою розуміє таку форму виконання працівником трудових обов'язків, яка здійснюється поза приміщеннями роботодавця з використанням для спілкування з керівництвом та колегами інформаційних технологій². Таке ж визначення дає і В. Д. Авескулов³.

К. Л. Томашевський дає таке визначення: «дистанційна робота – це одна з гнучких форм зайнятості працівника, при якій ним на підставі трудового договору виконується певна трудова функція поза місцем знаходження наймача (його відокремленого структурного підрозділу), поза стаціонарного робочого місця, за умови використання для виконання даної трудової функції і для здійснення взаємодії з наймачем з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних технологій»⁴.

М. Бобринкова зазначає, що дистанційна робота визначається як гнучка можливість працювати у місцевості, розташованій поза звичайним робочим місцем⁵.

І. Я. Кисельов під терміном «дистанційна праця» розумів різновид трудової діяльності, яка виконується в місті, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та співробітниками⁶.

Інші автори дистанційною називають роботу, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій

¹ Салахеева Г. Социально-экономические факторы занятости в России : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Казань, 2007. С. 5.

² Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 133.

³ Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації*. 2017. № 2(18). С. 113.

⁴ Томашевский К. Л. Понятие дистанционной работы и содержание трудового договора с дистанционными работниками: сравнительный аспект. URL: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2017/01/Tomashvskii.pdf> (дата звернення 21.04.2020).

⁵ Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве. *Сравнительное трудовое право*. 2011. № 5. С. 2.

⁶ Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. для ВУЗов. Москва : Велби: Проспект, 2005. С. 123.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

віддається від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20 % робочого часу)¹.

Що стосується офіційного визначення дистанційної роботи в законодавстві України, то варто зазначити, що, на відміну від закордонного досвіду, становлення правового регулювання дистанційної зайнятості в нашій державі спочатку тривало в умовах обмеженої правової основи й непослідовності розвитку. Спочатку склалася ситуація, коли з'явилася значна кількість людей, які заробляють своїм розумом за допомогою сучасних засобів комунікацій і інформаційних технологій, але при цьому не мають ніяких трудових гарантій. Слід зазначити, що певною мірою цьому сприяло й запровадження карантинних обмежень відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої корона вірусом SARS-CoV-2». Саме під час загальнодержавного карантину були внесені відповідні зміни в чинне трудове законодавство України щодо дистанційної роботи. Зокрема Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17 березня 2020 року № 530-IX законодавець вніс зміни до Кодексу законів про працю України і передбачив, що дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця (ст. 60 КЗпП України). Таким чином, ми констатуємо, що трудове законодавство не розрізняє дистанційну та надомну роботу. На наше переконання, це неправильно, оскільки існують відмінності. Так, основна відмінність дистанційного працівника від надомника – у продукті праці, характеру й результаті роботи. Надомник, здійснюючи виробничу діяльність, виробляє продукт, який має зовнішню матеріальну форму. Дистанційний працівник виконує ж інте-

¹ Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшникова. Москва : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2006. С. 61; Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудоовій сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 6.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

лектуальну роботу, результат якої може і не мати форми певного матеріального результату.

Отже, враховуючи вищевикладене, під дистанційною роботою пропонуємо розуміти виконання працівником передбаченої трудовим договором трудової функції поза місцем роботи (територією підприємства, установи, організації) з використанням інформаційних і комунікаційних технологій.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАОХОЧЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Селецький О. В.,

*декан юридичного факультету
ННІ права і соціальних технологій
Чернігівського національного
технологічного університету,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-8291-9736*

Одним із головних чинників забезпечення ефективної та сумлінної праці державних службовців є формування правильної мотивації і винагороди за виконання трудових обов'язків. Державні службовці хоч і є обличчям та частиною державної системи, проте все ж таки залишаються людьми зі своїми уподобаннями, бажаннями, цілями і психологією. Людина – це, перш за все, особистість, котру необхідно підтримувати мотивацією, винагороджувати за виконану роботу і оцінювати як корисного співробітника і члена суспільства. Практично кожна людина бажає суспільного визнання результатів своєї роботи, адже перспектива бути відзначеним, виділеним із загальної маси працівників піднімає її у власних очах і сприяє формуванню позитивного враження про неї серед оточуючих. Заохочення працівників слугують розвитку ініціативності, рішучості, впевненості у своїх діях, свідомого ставлення до справи, мобілізують на переборювання труднощів.

Заохочення найкращих працівників підвищує їхній авторитет, надає їм пошану і, що найважливіше позитивно, впливає на колектив співробітників. За допомогою засобів матеріального та морального заохочення вирішується правильне розуміння

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

обов'язків працівників, виховується трудова активність, покращується результат діяльності тієї чи іншої організації¹.

Питанню заохочення державних службовців присвячена ст. 53 Закону України «Про державну службу»², яка містить вичерпний перелік видів заохочення. Так, за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень:

1) оголошення подяки. Це одна із найрозвиненіших і найпоширеніших форм морального стимулювання трудової діяльності людини, котра спрямована на задоволення соціальних та духовних її потреб. Даний вид заохочення дає можливість відчувати держслужбовцю, що його витримка, стійкість і наполегливість у роботі були помічені та гідно оцінені керівником і оточуючими. Визнання досягнень працюючого є потужним засобом підвищення його мотивації, однак у сучасних умовах світової економічної кризи такий вид заохочення поступово втрачає свою стимулюючу силу;

2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу. Відомчі заохочувальні відзнаки встановлюються з метою заохочення та відзначення особистих трудових досягнень у професійній, службовій діяльності, за бездоганну службу та особливі заслуги під час виконання службових обов'язків. Порядок встановлення та використання таких відзнак врегульований Указом Президента України «Про відомчі заохочувальні відзнаки»³. До відомчих відзнак можна віднести, наприклад, медалі «10 років сумлінної служби», «15 років сумлінної служби», «20 років сумлінної служби», «Ветерану служби», нагрудні знаки, подяки, грамоти, почесні грамоти;

3) дострокове присвоєння рангу державного службовця. Частина 7 ст. 39 Закону України «Про державну службу» передбачає, що черговий ранг може бути достроково присвоєно державному службовцю за особливі досягнення або за виконання особливо відповідальних завдань. При цьому дострокове присвоєння черго-

¹ Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування. *Юридичний журнал*. 2009. № 1. – С. 102-104.

² Про державну службу : закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

³ Про відомчі заохочувальні відзнаки : указ Президента України від 30.05.2012 р. № 365/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 42. Ст. 1599.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вого рангу може здійснюватися не раніше ніж через один рік після присвоєння попереднього рангу;

4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота). Вищою Урядовою нагородою є Почесна грамота Кабінету Міністрів України. Державні службовці нагороджуються такою грамотою за вагомий особистий внесок у забезпечення реалізації державної політики у професійній діяльності, високі досягнення, сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків¹;

5) представлення до відзначення державними нагородами. Державні нагороди України є вищою формою відзначення громадян за видатні заслуги у розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною. Державними нагородами є: звання Герой України; орден; медаль; відзнака «Іменна вогнепальна зброя»; почесне звання України; Державна премія України; президентська відзнака².

Проаналізувавши перелічені у ст. 53 Закону України «Про державну службу» види заохочень держслужбовців, варто звернути увагу, що у переважній більшості вони мають моральний характер. Натомість законодавець оминає такий важливий вид матеріального стимулювання, як нагородження цінним подарунком. Аналогічним чином у даній статті не згадується премія як один з різновидів заохочення держслужбовців. У Законі України «Про державну службу» премія розглядається лише як складова частина заробітної плати державного службовця (ст. 50). Окремі питання виплати премії містяться також у ст. 52 «Надбавки, доплати, премії та компенсації» цього Закону. Проте замість того, щоб розпорощувати правову регламентацію преміювання у декількох статтях Закону, більш логічно було б врегулювати це питання статтею 53 «Заохочення державних службовців» Закону, розширивши при цьому існуючий перелік видів стимулювання на держав-

¹ Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України : постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2008 р. № 728. *Офіційний вісник України*. 2008. № 63. Ст. 2138.

² Про державні нагороди України : закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 21. Ст. 162.

Проблеми розвитку соціально-трудоуних прав та профспілкового руху в Україні

ній службі. Тим більше відповідно до Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів)¹ преміювання державних службовців проводиться саме з метою матеріального стимулювання високопродуктивної та ініціативної праці, підвищення її ефективності, якості, заінтересованості у досягненні її кінцевого результату та посилення персональної відповідальності державних службовців за доручену роботу або поставлені завдання.

Слушно думку висловлює Т. О. Коломоєць про те, що Закон України «Про державну службу» нормативно не закріплює поняття «заохочення», а також зберігає практику використання оцінних понять для визначення фактичних підстав для застосування заохочень («за бездоганну та ефективну державну службу», «за особливі заслуги»). Окрім цього, вчена зауважує, що у цьому Законі законодавець, на жаль, не регламентував заохочувальне провадження. Аналіз його положень свідчить, що лише деякі питання знайшли закріплення в ньому, а саме: вказівка на суб'єкта застосування заохочення (п. 2 ст. 53) та положення про те, що заохочення не застосовується до державного службовця протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення (п. 3 ст. 53). Для вирішення решти питань заохочувального провадження законодавець «відсилає» до спеціальних нормативно-правових актів, які регламентують засади і процедуру застосування окремих видів заохочень (відомчих, урядових, державних тощо)².

Підбиваючи підсумки варто зазначити, що заохочення державних службовців відіграє важливу роль в активізації їх професійної діяльності і має на меті формування у них сумлінного ставлення до праці. Однак на законодавчому рівні потребує суттєвого доопрацювання питання врегулювання порядку застосування до державних службовців заходів заохочення та визначення їх видів.

¹ Типове положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів) : затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 13.06.2016 р. № 646 (у редакції наказу Міністерства соціальної політики України від 06.05.2019 р. № 683) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0903-16#n13>.

² Коломоєць Т. Право державного службовця на заохочення: особливості регламентації в Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року та пропозиції щодо вдосконалення. *Visegrad journal on human rights*. 2016. № 2. Ч. 1. С. 78-84.

УДК 349.2

**ЗМІНА ТРАДИЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЗНАЧЕННЯ
ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЇЇ НАСЛІДКИ
ДЛЯ ПРАВЗАСТОСУВАННЯ**

Сімутіна Я. В.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В. М. Корецького НАН України,
д-р юрид. наук, с.н.с.
ORCID 0000-0001-7579-187X*

У радянській теорії трудового права була розроблена концепція триєдиної сутності трудових правовідносин, згідно з якою трудові правовідносини складаються з трьох основоположних рівнозначних елементів – особистісного, організаційного (або управлінського) та майнового¹. Зокрема, організаційний елемент трудових правовідносин полягає, по-перше, у визначеності трудової функції, тобто працівнику може бути доручена не будь-яка робота, а лише та, що входить у коло його професійних обов'язків відповідно до посади чи професії. По-друге, організаційний аспект трудових правовідносин передбачає виконання працівником роботи за вказівками та під контролем роботодавця, що традиційно знаходило свій прояв у підпорядкуванні працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, встановленим на підприємстві, в установі, організації. У дефініції трудового договору в ст. 21 Кодексу законів про працю України (КЗпП) донедавна ці елементи були так чи інакше відображені.

Законом України № 540 від 30 березня 2020 року (набрав чинності 02 квітня 2020 року) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)», вперше з часу ухвалення (10 грудня 1971 року – прим. авт.) КЗпП, були внесені зміни у дефініцію поняття трудового договору, а також закріплено поняття дистанційної (надомної) роботи та гнучкого режиму робочого часу.

Отже, під егідою «легалізації» дистанційної праці законодавець вдався, на перший погляд, до незначних змін у визначенні

¹ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. Москва : Наука, 1978. 368 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

поняття трудового договору, зокрема з нього зникли такі словосполучення, як «підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку» та слова «належних і безпечних» щодо умов праці, які має забезпечувати власник або уповноважений ним орган.

Зараз у ст. 21 КЗпП трудовий договір визначається як «угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

У такий спосіб, загубивши у визначенні трудового договору положення щодо підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, що є однією з важливих складових організаційного елементу трудових правовідносин та передбачає виконання роботи під контролем та вказівкою роботодавця (до речі, у випадку дистанційної роботи, такий контроль та вказівки роботодавця також здійснюються, але дещо в інший спосіб – прим. авт.), і водночас нічого іншого не запропонували, законодавець тим самим небезпечно зблизив правове регулювання виконання роботи за трудовим договором та за цивільно-правовим договором підряду чи надання послуг.

До того ж слід нагадати, що за відсутності окремої статті, присвяченої поняттю та ознакам трудових відносин в чинному КЗпП, виокремлення ознак, на підставі яких суди встановлювали факти існування трудових відносин та розмежовували трудові від цивільно-правових відносин, здійснювалося, виходячи саме із закріпленого у ст. 21 КЗпП поняття трудового договору.

Ще більше питань виникає при зверненні до змісту нової норми, закріпленої у ч. 11 ст. 60 КЗпП, в якій передбачено: «При дистанційній (надомній) роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу».

Для чого треба було із загального поняття трудового договору в ст. 21 КЗпП вилучити положення про правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо в спеціальній нормі щодо дистанційної праці вони згадуються? Більше того, сформульована ця норма як відсилка: «якщо інше не передбачено у трудовому договорі».

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Системне тлумачення цих положень дозволяє дійти висновку, що в трудовому договорі все таки може бути передбачено поширення на дистанційних працівників правил внутрішнього трудового розпорядку. Водночас на підставі чого в трудовий договір можуть бути включені такі вимоги, якщо це наразі вже не передбачено у ст. 21 КЗпП, залишається незрозумілим.

Вилучення з поняття трудового договору такої ознаки трудових відносин, як підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, що є однією з важливих складових організаційного елементу трудових правовідносин та передбачає виконання роботи під контролем та вказівкою роботодавця, за існуючих умов, зближує правове регулювання виконання роботи за трудовим договором та за цивільно-правовим договором підряду чи надання послуг. Крім того, це вносить черговий дисбаланс у чинне законодавство про працю, адже згадка про правила внутрішнього трудового розпорядку все одно залишається у багатьох інших нормах, але може ставитися під сумнів їх обов'язковість для будь-якого працівника.

Отже, знову маємо констатувати хаотичне «залатування» в законодавстві про працю одних дірок та створення нових, замість системного осучаснення правового регулювання трудових відносин. Карантин рано чи пізно закінчиться, однак які наслідки проаналізовані законодавчі новели матимуть для застосування норм трудового законодавства на практиці, є, на наш погляд, очевидним.

УДК 349.2

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФСПІЛОК ДЕРЖАВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Цесарський Ф. А.,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-6058-9780

Вплив профспілок на суспільно-політичні відносини в державах ЄС обумовлений цілим рядом взаємопов'язаних причин і факторів, найбільш суттєвими з яких є:

1. Загальні тенденції розвитку того чи іншого суспільства в соціально-економічному та суспільно-політичному контексті – соціальна парадигма прогресу. Загальний рівень продуктивних сил і соціальних відносин формував суспільний клімат, в рамках якого визрівало розуміння необхідності об'єднання сил і ресурсів для захисту інтересів (спочатку вузьких, пов'язаних, в основному,

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

з умовами праці) великих груп працівників (хрестоматійний приклад виникнення руху тред-юніонів в Англії).

2. Ідеологічна канва і відповідні їй політичні конструкції, які формували передумови для появи координованого профспілкового руху і його розвитку в державних рамках (наприклад, лібералізм і особливо неолібералізм з їх приматом прав людини, ідеєю «держави благоденства»).

У цьому сенсі місце і значення профспілкового фактора в глобалізованому світі істотно відмінні на європейському континенті: держави Західної Європи на кілька століть випередили своїх східних сусідів в досвіді і формах функціонування організацій трудящих.

Західноєвропейські профспілки діють сьогодні в рамках різних моделей трудових відносин. Це пояснює те, що профспілки розвинених країн поряд із загальними рисами мають національні особливості. Становлення профспілкового руху тут відбувалося під впливом головним чином двох доктрин: «ділового юніонізму» (business unionism) і «соціального юніонізму» (social unionism).

«Діловий юніонізм» на перше місце ставив задоволення матеріальних інтересів членів профспілок. Лідери профспілок, які дотримувалися цієї доктрини, найкращим засобом для досягнення цієї мети вважали колективний договір, укладений профспілкою і роботодавцем. Останній став наріжним каменем системи трудових відносин, які набули вельми конфліктний характер. Цей варіант юніонізму отримав велике поширення в англосаксонських країнах. «Соціальний юніонізм», характерний для профспілок країн Західної Європи, передбачав не тільки захист економічних інтересів працівників, а й забезпечення соціальної солідарності. Профспілки позиціонували себе як масовий соціальний рух, що виражає інтереси всієї робочої сили. Першорядне значення надавалося боротьбі за прийняття соціально-трудоового законодавства. Трудові відносини в цьому регіоні більшою мірою орієнтувалися на співпрацю, ніж на конфронтацію, чому значною мірою сприяла наявність досить централізованої колективно-договірної системи.

Для профспілкового руху в західноєвропейському регіоні характерний плюралізм, в основі якого лежать різні політичні, релігійні, ідеологічні погляди членів профспілок. У ряді країн різна орієнтація профспілок не завадила з'явитися єдиним професійним центрам (Великобританія, Ірландія, Австрія, Німеччина та ін.). В той же час в інших країнах вона призвела до створення двох і більше конфедерацій профспілок (Франція, Італія та ін.).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав
та профспілкового руху в Україні

УДК 349.2

**РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ ПРОФСІЛОК
У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

Шабанов Р. І.,

*професор кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного
університету імені Г. С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0003-2862-3341*

Останніми десятиліттями процеси глобалізації відкривають для міжнародних інвесторів національні ринки, у тому числі ринки робочої сили, що докорінно змінює традиційну структуру зайнятості населення. Класичні важелі впливу на сферу зайнятості, такі як державне регулювання та внутрішньонаціональний соціальний діалог, у таких умовах зменшують свою ефективність через залежність держави від іноземного інвестування. Відповідно, у даному аспекті набуває актуальності питання міжнародного профспілкового руху та способів його взаємодії із транснаціональними корпораціями (ТНК).

Міжнародний профспілковий рух за попередні роки із розрізненого на різноманітні регіональні та міждержавні організації перетворився у досить потужний механізм представництва трудящих, які зайняті, передусім, на ТНК. Однією із найбільших та найвпливовіших у міжнародному масштабі є профспілка IndustriALL. Ю. Райна, генеральний секретар IndustriALL, на 2-му Конгресі міжнародних професійних спілок висловив наступну позицію відносно міжнародного профспілкового руху: «Для боротьби з капіталом нам необхідна максимально можлива єдність. Трудящим світу не потрібні 600 різних профспілок: профспілки повинні поєднувати свої сили, щоб приносити користь працівникам»¹.

План дій міжнародної професійної спілки IndustriALL на 2016–2020 роки містить перелік необхідних заходів для попере-

¹ 2-й Конгресс IndustriALL, Рио-де-Жанейро, Бразилія, 3-7 жовтня 2016 г. URL: <http://www.industrialall-union.org/ru/2-y-kongress-industrialall-rio-de-zhaneyro-braziliya3-7>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дження застосування нестандартної та забезпечення гідної зайнятості: 1) взаємодія з іншими глобальними профспілками з метою впливу на Міжнародний валютний фонд, Всесвітній банк, «Групу двадцяти» (G20) та на інші інститути глобального управління, змушуючи їх відмовитися від політики, що веде до зростання нерівності, а замість цього просувати стабільну гідну зайнятість; 2) проведення кампаній за підвищення інформованості профспілок і громадськості про те, як нестандартна зайнятість підриває права трудящих і позначається на суспільстві в цілому; 3) викорінювання політики держав і законодавства, що заохочують нестандартні форми зайнятості; 4) забезпечення рівного доступу до соціального захисту для нестандартно зайнятих працівників; 5) підтримка профспілок у політичній боротьбі проти законодавства, що дозволяє роботодавцям розширювати використання нестандартної зайнятості¹.

Одним із основних важелів впливу на транснаціональні корпорації з боку міжнародного профспілкового руху у питанні забезпечення гідної зайнятості є міжнародні рамкові угоди. Як вказує Т. Мюллер, «якщо до кінця 1990-х років Глобальні профспілки говорили про “погоджені кодекси поведінки” або про “угоди про кодекси соціальної поведінки”, то тепер на зміну їм прийшло поняття “міжнародна рамкова угода”». ²В такий спосіб профспілки відмежовуються від кодексів соціальної поведінки ТНК, введених в односторонньому порядку, які найчастіше не відповідають тим мінімальним вимогам, що пред’являють до них профспілки. До того ж у такий спосіб вони підкреслюють, що в центрі уваги перебуває не тільки питання соціально відповідальної поведінки ТНК.

Міжнародна рамкова угода є важливим інструментом у сфері забезпечення гідної зайнятості працівників ТНК. Наприклад, міжнародна професійна спілка IndustriALL підписала міжнародну рамкову угоду – договір з виробником повітряних турбін ТНК Gamesa, який охопив питання соціальної сфери, трудових відносин

¹ План действий Глобального союза IndustriALL на 2016-2020 гг. URL: <http://www.industriall2016.org/wp-content/uploads/2016/08/Russian/IndustriALL-Global-Union-Action-Plan-2016-2020-RUSSIAN.pdf>.

² Мюллер Т. Международные рамочные соглашения – возможности и пределы использования нового инструмента глобальной профсоюзной политики. *Международная профсоюзная кооперация. Бюллетень*, 2009. № 8. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06568.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

та екології, у тому числі питання планування довгострокової зайнятості у всіх країнах, де Gamesa провадить діяльність, а це Німеччина, Австралія, Бразилія, Болгарія, Чилі, Китай, Коста-Ріка, США, Єгипет, Фінляндія, Франція, Греція, Гондурас, Угорщина, Індія, Ірландія, Італія, Марокко, Мексика, Польща, Португалія, Великобританія, Румунія, Шрі-Ланка, Швеція, Туреччина та Уругвай¹.

Міжнародний Союз працівників харчової та тютюнової промисловості, сільського господарства, ресторанного й готельного обслуговування, громадського харчування й суміжних галузей (IUF) підписав рамкові угоди з декількома міжнародними корпораціями, у тому числі з великою харчовою ТНК Danone². Одним з основних положень цих договорів стало закріплення норм про недопущення впровадження нестандартних форм зайнятості. IUF домогся постійної зайнятості для працівників чотирьох мереж швидкого харчування австралійського регіону, уклавши із ТНК Restaurant Brands, що володіє торговельними марками «KFC», «Pizza Hut», «Starbucks» і «Carl's Jr», міжнародну рамкову угоду, згідно з якою ТНК Restaurant Brands зобов'язана вступати у переговори з працівниками та досягати угоди щодо розподілу робочих змін і фіксованого робочого часу³.

Таким чином, міжнародний профспілковий рух являє собою значну політичну силу, що спрямовує свою діяльність на захист прав та інтересів трудящих, зайнятих, насамперед, на ТНК. Однією із правових форм діяльності міжнародних професійних спілок є укладення із ТНК міжнародних рамкових угод. Укладення міжнародних рамкових угод вигідно працівникам, оскільки перешкоджає керівництву ТНК використовувати у своїх інтересах міжнародну диференціацію заробітної плати, умов праці, конкуренцію між працівниками різних країн, а також більшу мобільність капіталів, ніж робочої сили. Міжнародні рамкові угоди спрямовані на зменшення ризиків застосування нестандартної зайнятості та забезпечення гідної зайнятості для трудящих.

¹ IndustriALL подписывает глобальное рамочное соглашение с Gamesa. URL: <http://www.industriall-union.org/ru/industriall-podpisyyaet-globalnoe-ramochnoe-soglashenie-s>.

² Новое рамочное соглашение в интересах рабочих URL: <http://www.iuf.ru/default.php?cat=29&nid=74>.

³ Новая Зеландия: Профсоюз добился постоянной занятости для работников четырех сетей быстрого питания. URL: <http://iuf.ru/1/1885.html>.

**ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ І ОСНОВНІ НАПРЯМКИ
РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Бурак В. Я.,

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-3511-0555*

Чинне трудове законодавство радянського зразка, яке так і не було реформоване, виявилось абсолютно не здатне регулювати трудові відносини в умовах запровадження і розвитку цифрових технологій.

У цьому контексті особливої гостроти й актуальності набуває проблема впливу цифрових технологій на трудові відносини. Глобальні процеси інформатизації визначають специфіку сучасної праці, нових форм її організації і соціально-трудо­вих відносин.

Трудове законодавство не відображає нової філософії ери цифрових технологій та глобалізації. Технічний прогрес і повсюдне проникання інтернету в наше життя дозволяє бути мобільним, часто їздити у відрядження, паралельно вести десятки проєктів. Робота стає доступною он-лайн, навіть коли ви у відрядженні, на відпочинку, на лікарняному чи у відпустці.

Усе це спонукає переосмислити такі юридичні поняття, як робочий час, час відпочинку, облік робочого часу, робоче місце.

У нашій країні електронний документообіг регламентується трьома законами: «Про електронні довірчі послуги», «Про електронні документи та електронний документообіг» і «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» електронний документ має однакову юридичну силу як і документ на папері, за винятками, встановленими законодавством.

Стаття 8 Закону «Про електронні документи та електронний документообіг» передбачено, що коли автором створюються ідентичні за документарною інформацією та реквізитами електронний документ та документ на папері, кожен із документів є оригіналом і має однакову юридичну силу.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Ця важлива засада поки що не знайшла свого відображення у трудовому законодавстві.

06.12.2019 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих питань державної служби та електронного документообігу» № 2260, зареєстрований у Верховній Раді України від 11.10.2019. Однак він досі не підписаний Президентом і не оприлюднений. Цим законопроектом КЗПП України доповнено ст. 9-2 «Письмова форма документа. Письмовою формою документа для цілей цього Кодексу є форма документа, яка передбачає фіксацію його змісту у паперовій або електронній формі (у тому числі в автоматичному режимі). Документ, складений в електронній формі, повинен відповідати вимогам законодавства».

Поштовхом до адаптації трудового законодавства до нових реалій стало прийняття Верховною радою України 30 березня 2020 року Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)».

Враховуючи реалії обмежувальних заходів в умовах епідемії коронавірусу були внесені зміни до КЗПП України в частині узаконення дистанційної праці і гнучкого графіку роботи.

Однак такі зміни – лише початок адаптації законодавства до проникнення цифрових технологій в наше життя.

Необхідно зазначити основні напрямки впливу цифрових технологій на реформування трудових правовідносин.

Одним з основних напрямків впливу є можливість запровадження електронного документообігу. Це стосується від подання заяви на прийняття на роботу до електронного обліку трудової діяльності і до електронного наказу на звільнення. Це дозволить змінити систему притягнення працівника до матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Адже пояснення можна також подавати в електронній формі.

Правда, запровадження електронного документообігу стикається з певними проблемами. Це стосується небажання і відсутності технічних можливостей у частини роботодавців їх запроваджувати, відсутність у працівників електронних цифрових підписів, а також банальна відсутність або погана якість інтернету.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Наступним напрямком впливу цифрових технологій є ринок праці. Досвід карантинних обмежень свідчить, що з органами зайнятості можна спілкуватися дистанційно шляхом подачі документів за допомогою засобів електронної пошти. Це стосується як реєстрації безробітних, так і пошуку підходящої роботи.

Запровадження цифрових технологій диктує нові вимоги до кандидатів на працівників. У першу чергу, це стосується вміння роботи з цифровими платформами, пошук роботи у електронному форматі. Це, у свою чергу, змінює структуру ринку праці, дозволяє більш гнучко регулювати ринок праці і вчасно реагувати на кон'юнктуру ринку.

Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» були внесені зміни до КЗПП України в частині узаконення дистанційної праці та режиму робочого часу.

Запровадження дистанційної праці дозволяє працівнику виконувати свою трудову функцію перебуваючи поза межами приміщень роботодавця. Це дозволяє працівнику самостійно планувати свій робочий час, зменшує затрати роботодавця на утримання офісу.

Водночас невирішеним залишається питання про існування правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо працівник виконує роботу поза приміщеннями роботодавця. Також потребує правового регулювання порядок обліку роботи працівника, прийняття і здача виконаних завдань працівником, вимоги до робочого місяця, охорони праці.

Ще один напрямок впливу цифрових технологій – це можливість роботодавця здійснювати контроль за працівником і пов'язана з цим проблема захисту персональних даних працівника. Адже у проекті Закону «Про працю» була закладена норма про право роботодавця здійснювати відеонагляд за робочим місцем працівника. Якщо ж працівник працює дистанційно за допомогою відповідної цифрової платформи, то наскільки роботодавець може контролювати його дії, не обмежуючи його приватність і не порушуючи законодавство про захист персональних даних? Очевидно, що в даному випадку є потреба внесення змін як до трудового законодавства, так і до законодавства про захист персональних даних.

Впровадження цифрових технологій також впливає на можливість обліку робочого часу працівника та облік його трудової

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

діяльності. Ведення паперових табелів обліку робочого часу повинно відійти в минуле, але для цього необхідні зміни до законодавства, яке регулює облік робочого часу, зокрема в частині ведення документації і відповідної звітності. Це змінює також підходи до обліку виконання робочих завдань працівником, оскільки він це може робити за допомогою електронних засобів зв'язку.

Що ж стосується обліку трудової діяльності працівника, то перший крок зроблено, оскільки прийнята Постанова Кабінету Міністрів України «Про запровадження обліку трудової діяльності працівника, фізичної особи - підприємця, фізичної особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, в електронній формі» від 27 листопада 2019 р. № 1084, якою передбачено, що цей облік може вестися як страхувальником, тобто роботодавцем, так і застрахованою особою, тобто особисто працівником. При цьому на сайті Пенсійного фонду України повинен створюватися електронний кабінет застрахованої особи.

Постановою не скасована паперова трудова книжка. Відомості, які заносяться до електронного кабінету застрахованої особи, можна вважати електронною трудовою книжкою. У той же час аналогічний електронний кабінет може створювати роботодавець з метою обліку трудової діяльності працівника на даному підприємстві.

Ці та інші проблеми вимагають комплексного законодавчого забезпечення з метою приведення законодавства у відповідність з новими формами організації праці і впровадженням цифрових технологій.

УДК 349.2

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ – НЕОБХІДНА ПЕРЕДУМОВА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

*Вапнярчук Н. М.,
провідний науковий співробітник
НАПрН України,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Поняття людського розвитку, від якого залежить розвиток суспільства, останнім часом трансформувалося від стандартного формулювання – як процесу розширення вибору людей – до сучасного розуміння з урахуванням людського вибору на основі партисипативного процесу – як поєднання виробництва, розподілу товарів, експансії і застосування людських здібностей.

Проблеми розвитку соціально-трудоуних прав та профспілкового руху в Україні

Сьогодні саме якісну вищу освіту та професійне навчання визнає світова спільнота як визначну доміанту в створенні економіками системи цінностей і вмінні швидко адаптуватися в умовах змінюваного середовища для виробничих процесів. Україна посіла 88 позицію зі 189 країн і територій, які представлені в Доповіді про стан людського розвитку за 2019 рік, який опублікувала ПРООН (Програма розвитку ООН – організація при ООН, створена на підставі резолюції Генеральної Асамблеї від 22 листопада 1965 р., яка, починаючи з 1990 р., щорічно видає доповідь про людський розвиток). Це відносить Україну до високої категорії людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3 %. За цей же період очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилася на 2,1 року, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 року, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 року.

Постійна представниця ПРООН в Україні Дафіна Герчева зазначає, що країна демонструє прогрес у людському розвитку, незважаючи на збройний конфлікт на Сході та пов'язані з ним економічні потрясіння. «Україна та українці виявили величезну стійкість і бажання досягти успіху в цій країні. Про це свідчить зростаючий у країні індекс людського розвитку (ІЛР), – сказала Герчева. – ІЛР постійно зростає в Україні з 2000 року»¹.

І хоча загалом Україна, як і весь регіон, належить до середньої третини країн за показниками витрат на дослідження та розвиток, співвідношення висококваліфікованих і низькокваліфікованих працівників у ньому становить лише половину від країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) – з розвитком технологій у більш заможних країнах подолати цю прірву може бути складніше.

Для забезпечення стабільності розвитку держави необхідною передумовою стає розвиток професійного потенціалу,² який

¹ Україна посередині рейтингу в Доповіді ПРООН про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2019/ukraine-ranks-mid-table-in-undps-2019-human-development-report.html>.

² Перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України, “Alumni” поради. Асоціація Випускників Українського Католицького Університету. URL: <http://www.ucu.edu.ua/alumni/advice.club/work.in.Ukraine/>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

переростає у людський капітал. Ті сфери, де є розуміння необхідності забезпечення безперервного навчання, мають найбільш кваліфікований персонал і, як наслідок, є успішними у своїй діяльності.

Відповідно до досліджень Світового Банку економічні досягнення країн завдячують не стільки природному капіталу, частка якого становить 20 %, та не фізичному капіталу, на який припадає 16 %, а саме людському капіталу, який становить 60 % у загальному економічному розвитку¹. Тому особистісний розвиток, розвиток професійного потенціалу особистості є основою конкурентоспроможності держави. Важливість розвитку професійного потенціалу особистості усвідомлюється та підтримується міжнародною спільнотою. Зокрема, держави-члени ООН затвердили декларацію тисячоліття, в якій сформульовані мета і принципи в галузі розвитку, та щорічно на засіданнях ООН проголошуються «Доповіді про розвиток людини».²

Розвиток професійного потенціалу особистості є визначальним для подальшої долі економічної, політичної, соціальної, духовної сфер життя України й створення умов для її переходу до інноваційної моделі функціонування системи держави. При цьому важливим є вивчення зарубіжного досвіду забезпечення розвитку професійного потенціалу працівників, зосереджуючись здебільшого на такому ключовому його інструменті, як організація системи професійного навчання. Згідно з дослідженнями Т. О. Лукіної, останні світові тенденції у забезпеченні професійного навчання включають: (а) забезпечення навчання протягом життя; (б) якість навчання; ефективно і результативно використання видатків на професійне навчання; (в) процеси гуманізації і демократизації; (г) оновлення змісту, форм, методів і засобів навчання; (д) підвищення професійної компетентності викладачів; (е) транспарентність системи професійного навчання³.

З цього приводу цікавим є дослідження, проведене К. О. Любимовою, яка на основі рейтингів за індексами людського розвитку і глобальної конкурентоспроможності виокремила групу країн,

¹ Вакулєнко О. Набув чинності Закон України «Про професійний розвиток працівників». Довідник кадровика. 2012. № 3. С. 48–52.

² Міляєва В. Р., Лебідь Н. К., Бреус Ю. В. Теоретичний аналіз поняття потенціалу особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 15. С. 405.

³ Державне управління у сфері освіти: конспект лекцій / за заг. ред. Н. Г. Протасової. Київ : НАДУ, 2012. С. 24.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

на досвіді яких розглянула дане питання. Зокрема, дослідницею у процесі аналізу встановлено, що американська система професійного навчання заснована на розвитку потенційних лідерів, відборі та утриманні ключового таланту, формуванні й залученні робочої сили на фоні постійного зниження витрат і розгляді підприємствами управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу. Японська система професійного навчання на фоні змін у системі трудових відносин, залишаючись найбільш стабільною та фінансованою, навіть в умовах світової фінансово-економічної кризи починає характеризуватися індивідуальним кар'єрним розвитком працівників із посиленням розвитку здібностей, незалежною відпові­дальністю робітників та впровадженням селективного професійного навчання. Європейська система професійного навчання, яскравим прикладом якої є французька система, стратегічно орієнтована на досягнення конкурентних переваг, динамічного розвитку і стало­го економічного зростання на фоні якіснішого співвідношення числа робочих місць та вагомішого соціального зв'язку¹.

Підбиваючи підсумки вищевикладеного можна констатувати, що сьогодні питання професійного зростання працівників набуває загальнодержавного характеру, з огляду на те, що висока кваліфікованість останніх є головним інструментарієм на шляху до ефективного розвитку вітчизняної економіки. Поступове впровадження європейських стандартів та вимог, адаптація закордонного правового регулювання до вітчизняних реалій та особливостей правової системи надасть змогу підвищити економічний потенціал, інноваційну складову та конкурентоспроможність України на світовому ринку, а також наблизити перспективи поступо­вого входження нашої держави до складу Європейського Союзу.

¹ Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств. *Економічний часопис-XXI*. 2011. № 3-4. С. 58–61.

**ДО ПИТАННЯ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ**

Встухова І. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету*

імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 000-0001-5613-7151

1. Стимулювання має важливе значення в оцінюванні роботи працівників. Стимулювати – це створювати, давати стимул або бути стимулом до чого-небудь; прискорювати, посилювати, поліпшувати здійснення чого-небудь¹. Стимули – це причини, які спонукають до свідомого ставлення до роботи, до дисциплінованості. Такими причинами, на наш погляд, є інтереси й потреби як працівників, так і їх трудових колективів. Саме вони й спонукають їх до певних дій, поведінки. Відомо, що стимули зводяться до матеріальних і моральних цінностей, котрі працівники бажають одержати для задоволення своїх особистих матеріальних та моральних потреб та членів своєї сім'ї, і які держава, суспільство та трудовий колектив їм пропонують за сумлінне, дисципліноване та належне виконання трудових обов'язків і досягнення високих результатів роботи. Відзначимо, що стимули породжують у свідомості працівників спонукальні мотиви до сумлінної, дисциплінованої праці у відповідь на стимулюючу діяльність держави, суспільства, роботодавця і трудового колективу підприємства. Зазначимо, що стимулююча діяльність являє собою різноманітні форми заохочення та інші способи, засновані на використанні фактору особистого інтересу в громадських інтересах. У науковій літературі стимулювання працівників розглядалось як інструмент формування поведінки шляхом встановлення для вже наділених правами і обов'язками працівників додаткових позитивних наслідків з метою формування правоактивної поведінки.

Як бачимо, саме стимулювання і є одним із напрямків впливу на працівників під час їх трудової діяльності. Вже відзначалось, що стимулююча діяльність може виступати як у матеріальній, так і в моральній формі. Моральні заходи відомі як певні види заохочень.

¹ Новий словник української мови. Т. 3. К. : Аконіт, 2008. С. 430.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

2. Основні заходи заохочення встановлено у Кодексі законів про працю України (КЗпП), а саме: заохочення за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП); переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 КЗпП); заохочення за особливі трудові заслуги (ст.146 КЗпП). Згідно зі ст. 91 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Зазначимо, що наявність у КЗпП певних заходів заохочення не позбавляє права керівника встановити інші види, які безпосередньо пов'язані з виконанням працівником трудової функції у конкретних умовах цього підприємства.

3. Вважаємо, що головне завдання керівника – надихати своїх підлеглих на виконання виробничих завдань, досягнення поточних та глобальних цілей компаній, підприємств. Такими засобами, на наш погляд, може бути нематеріальна мотивація працівників, що є могутнішим інструментом управління колективом. Висловлюються думки, що висока заробітна плата та інші фінансові заохочення закривають тільки низькі ступені потреб. Тому грошова мотивація має лише короткостроковий ефект. Дослідники з питань управління персоналом вважають: щоб система стимулювання працівників працювала як часи, необхідно включити до неї ефективні способи нематеріальної мотивації співробітників. Саме вони апелюють до вищих рівнів потреб людини, таких як прагнення поваги, саморозвиток та реалізація потенціалу. Такими інструментами може бути публічна персональна похвала. Якщо фахівець виконав важливе завдання на «відмінно», вклав у роботу час, сили, енергію, то керівник обов'язково повинен це відзначити перед усіма членами трудового колективу. Фахівці вважають публічну персональну похвалу підтримкою здорового ентузіазму та завзяттям до роботи. Запровадження ігрових видів мотивації працівників є також чудовим засобом підтримати здорову конкуренцію в трудовому колективі. Це можуть бути змагання за звання кращого співробітника місяця, конкурси, квести та ін. Взагалі ігрова система діє в тому випадку, коли працівники колективу розуміють, за що змагаються. Сьогодні тільки однієї фотографії до дощці пошани, як було раніше, вже недостатньо. Як приклад: в одному із туристичних агентств серед менеджерів з продажів проводилось корпоративне змагання, в якому співробітники боролися за право супроводжувати керівника під час робочої поїздки до Єв-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ропи. На кону була можливість участі у престижній міжнародній конференції по туризму, а також семиденний тур до європейських міст. У всіх менеджерів шанси виграти були рівними. Головна умова – кількість та якість продажів. У результаті гри компанія визначила переможця й збільшила продажі на 23 %. Наступним засобом може бути кар'єрне зростання та майбутні перспективи. Серед членів трудового колективу завжди є амбіційні люди, котрі постійно знаходяться у пошуку цікавих ідей у межах професії, у зростанні своєї кар'єри та ін. Слід відзначити, що само по собі кар'єрне зростання не є стимулом для людини. Це скоріш за усе мотиваційний інструмент, завдяки якому співробітник зацікавлений у просуванні. Стимулом для працівника можуть бути цінні блага, котрі супроводжують підвищення: особистий кабінет, підлегли, висока заробітна плата, службовий автомобіль, авторитет, визнання та ін. Способами нематеріальної мотивації можуть бути навчання та підвищення кваліфікації працівників. Напрями навчання можуть бути наступними: персональне, тобто заняття з конкретним працівником в індивідуальному порядку; групове – робота з невеликими групами співробітників, які об'єднані однією спеціалізацією; колективне – навчання усього колективу ефективній роботі у команді, проведення психологічних тренінгів, курсів по тайм-менеджменту та ін. При цьому слід зазначити, що оплачувати навчання може як і підприємство, компанія, так і сам працівник. Навчати працівників може також запрошений для цього фахівець ззовні, а також висококваліфіковані працівники цієї ж компанії чи підприємства. Зрозуміло, все залежить від матеріальних можливостей фірми, корпоративної політики, а також обраного напрямку навчання. При цьому необхідно відзначити: якщо керівництво підприємства бажає підвищити професійний рівень конкретного співробітника, то найпростішим заходом навчання може стати особистий наставник. Це може бути керівник відділу, більш успішний та авторитетний колега. Важливим є те, що у компаніях західного ринку навчання своїх працівників знаходиться у політиці управління організацій на першому місці. Ще одним із заходів нематеріальної мотивації працівників є вітання зі значущими датами. Це можуть бути подарунки до дня народження, дня весілля, річниці роботи на підприємстві, Нового року, народження дитини та ін. На наш погляд, відносини з цього приводу допоможуть встановити більш тісний зв'язок між керівником підприємства та працівником і це, у свою чергу, буде позитивно впливати на весь ви-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

бничий процес. Важливим є те, що таке ставлення керівника до підлеглого звичайно і морально і психологічно впливає на працівника.

4. Наприкінці необхідно відзначити, що способи нематеріальної мотивації працівників широко використовуються у великих компаніях одночасно із матеріальними засобами стимулювання. Слід пам'ятати, що турбота про здорову атмосферу, толерантні відносини у трудовому колективі, створення комфортних умов праці та потужних соціальних стимулів обов'язково повинно бути пріоритетним завданням керівника підприємства незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності. Здорова політика у питанні нематеріального стимулювання впливатиме на підвищення продуктивності праці та моральний настрій у трудовому колективі, сприятиме гарному морально-психологічному клімату серед працівників, забезпечить комфортну обстановку трудящим при виконанні ними трудових обов'язків.

УДК 51.74. (091)(477)

СИСТЕМА ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ У ДРУГІЙ ПОЛОВИНІ ХХ СТОРІЧЧЯ

Галкін Д.В.,

*докторант відділу організації
освітньо-наукової підготовки*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

Вдосконалення єдиного інституту заохочень співробітників міліції пов'язано з прийняттям наказу МВС СРСР від 07 липня 1948 р., який встановлював перелік заохочень і процедуру нагородження співробітників міліції. Крім цього, Дисциплінарний статут встановлював посадові категорії і конкретні заохочення, що застосовуються: 1) до осіб рядового і молодшого начскладу міліції; 2) до середнього, старшого і вищого начскладу міліції.

До рядового і молодшому начальницькому складу застосовувалися наступні види заохочень: а) оголошення подяки перед строем або в наказі; б) зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення; в) нагородження похвальними листами по закінченні курсу навчання в школах (курсах) міліції та занесення на Дошку пошани; г) нагородження цінними подарунками або грошима; д) дострокове підвищення у званні.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

До начальницького складу міліції застосовувалися наступні види заохочень: а) оголошення усної подяки на зборах середнього, старшого і вищого начскладу або в наказі; б) зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення; в) нагородження іменним цінним подарунком або грошима; г) подання до дострокового присвоєння чергового звання; д) подання до нагородження знаком «Заслужений працівник МВС».

У 1950 р. був прийнятий Указ ПВР СРСР, який затвердив статут державної нагороди – медалі «За відмінну службу по охороні громадського порядку». Медаллю нагороджувалися співробітники міліції за мужність, хоробрість і самовідданість, проявлені у боротьбі зі злочинністю, за умілі і грамотні дії по попередженню і розкриттю злочинів, затриманню злочинців. На 15 листопада 1955 р. даною медаллю було заохочено близько 3000 співробітників міліції.

У грудні 1953 р. наказом МВС СРСР був затверджений знак «Відмінник міліції». У серпні 1955 року була заснована Почесна грамота МВС СРСР, у листопаді 1969 року – нагрудний знак «Відмінник міліції».

З метою заохочення співробітників міліції, які особливо відзначились у службі, та виховання на їх прикладі особового складу міліції, влітку 1963 р. була створена Книга пошани МОГП. Занесення в Книгу пошани МОГП здійснювалось на підставі наказу Міністра внутрішніх справ. У книгу вносилися дані про співробітника міліції, його фотографія і інформація про його вчинок, опублікована в засобах масової інформації.

Керуючись спільною постановою ЦК КПРС і РМ СРСР від 19 листопада 1968 р., з метою скорочення фактів порушення дисципліни і законності, модернізації інституту заохочень був розроблений і прийнятий новий Дисциплінарний статут. У ньому, аналогічно попередньому Дисциплінарному статуту, встановлювався порядок заохочення співробітників міліції.

Згідно зі Статутом встановлювалися заохочення осіб рядового і молодшого начальницького складу у вигляді: а) дострокового переведення в черговий розряд (стосовно міліціонерів); б) нагородження нагрудним знаком, який набув більш широке поняття.

У 1976 р. наказом МВС СРСР від 10 травня 1976 р. був заснований знак «За відмінну службу в МВС». Знак вручався співробітникам органів внутрішніх справ за досягнення високих показників у службовій діяльності, політичній підготовці, вдосконаленні про-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

фесійної та педагогічної майстерності; за ініціативу, сміливість, самовідданість, проявлені при виконанні службового обов'язку.

Указом ПВР СРСР від 08 червня 1977 р. було поширено право нагородження медаллю «Ветеран праці» співробітників міліції, які прослужили в органах внутрішніх справ і звільнені у відставку (запас) за вислугу років, віком, після 18 червня 1974 р.

З метою вдосконалення інституту заохочень співробітників міліції Указом ПВР СРСР від 03 травня 1984 р. затверджено Дисциплінарний статут. Розділ 2 Статуту регламентував систему заохочень, які застосовувались до рядового і начальницького складу міліції. Необхідно зауважити, що даний статут не вніс докорінних змін у систему заохочень співробітників міліції.

Наказом МВС СРСР від 24 грудня 1987 р. був затверджений нагрудний знак «Заслужений дільничний інспектор міліції». Знаком нагороджувалися дільничні і старші дільничні інспектори міліції з вислугою не менше 5 років. Суттєвою новацією даного наказу була його матеріальна складова, яка полягала в можливості подання дільничного інспектора після нагородження знаком, до присвоєння чергового спеціального звання по закінченні встановленого строку вислуги в попередньому званні на один ступінь вище звання, передбаченого займаною штатною посадою. Слід відзначити, що при наданні чергової щорічної відпустки їм виплачувалася одноразова допомога в розмірі місячного посадового окладу.

Система заохочень працівників міліції на початковому етапі існування СРСР мала несистемний характер, що не сприяло зміцненню професійного кадрового ядра в органах міліції, збільшувало плинність кадрів і призводило до зростання правопорушень в рядах співробітників міліції. Підрахунки показують, що за період з жовтня 1917 по 1991 рік було прийнято більше 40 нормативно-правових актів з питань заохочення особового складу міліції.

Прийняття дисциплінарних статутів указами Президії Верховної Ради СРСР свідчить про значущість даного інституту в системі заохочень співробітників міліції. Це дозволило створити надійні передумови для скорочення плинності кадрів в міліції, правопорушень та формування професійного кадрового складу в органах міліції.

УДК 037.011.33(477)-057.30

**ДО ПИТАННЯ АКТУАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНІХ МЕХАНІЗМІВ
ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ
СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Гіренко С. П.,

*заступник з навчально-методичної
роботи декана факультету № 2
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. педагогічних наук, доцент
ORCID 0000-0002-4871-5481*

Проблема конфлікту в житті особистості як суб'єкта трудових відносин є предметом активного вивчення багатьох фахівців низки галузей, а саме менеджменту, конфліктології, трудового права, соціології, соціальної психології, психології управління, психодіагностики, філософії. Її актуальність в Україні зумовлена економіко-політичними змінами в державі, імплементацією нових правових основ трудових відносин в сучасному суспільстві, орієнтацією громадськості на посилення соціальної та правової захищеності працівника та необхідністю пошуку шляхів гармонізації трудових відносин з метою підвищення ефективності діяльності організацій, бізнес-структур та зменшення юридичних негативних наслідків гострих протиріч, що знаходяться в площині професійної діяльності.

Дослідженнями охоплені питання закономірностей та джерел конфліктної поведінки суб'єктів трудового права. Важливе місце в цих дослідженнях належить проблемам вивчення різних аспектів психолого-педагогічних параметрів конфліктності особистості та малої соціальної групи, конфліктної самосвідомості, визначенню джерел та механізмів розвитку конфліктологічної компетентності керівника – як одного з провідних професійно значущих параметрів, що впливають на рівень професіоналізму та зумовлюють сприятливий та позитивний клімат в організації.

Загальні теоретико-практичні основи сучасної соціально-управлінської конфліктології віддзеркалюються в численних публікаціях А. Анцупова, С. Баникіної, Л. Беззубка¹, В. Васильєва,

¹ Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. К. : МАУП, 2004. 256 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

І. Ващенко, В. Великого, Н. Гришиної, О. Дмитрієва, В. Друзя, С. Ємел'янова, А. Зюнькіна, А. Кібанова, Л. Коваленка¹, Г. Козирева, А. Кучика, Н. Леонова, М. Мескона, О. Небрат, Н. Самсонової, Б. Хасана, А. Шипілова та багатьох інших. Окремо слід відзначити актуальні дослідження різних аспектів конфліктологічної культури та компетентності в працях Г. Антонова, Л. Петровської, Н. Салімова, В. Семіченка, Н. Самсонової, О. Щербакової та ін. Діагностичний матеріал для вивчення конфліктогенних рис та поведінки суб'єктів трудових відносин представлений в працях А. Басса, Є. Вагнера, А. Дарки, Є. Ільїна, Р. Кеттела, Н. Кубишкіної, К. Леонгарда, Н. Пезешкіана, С. Розенцейга, Є. Ташевої, К. Томаса, Г. Шмішека та ін. Об'єктами вивчення переважно виступають такі параметри: рівень конфліктності, агресивності, індекси психологічної стійкості, стресостійкості та конфліктостійкості, комунікативні показники (компетентність, відкритість у спілкуванні), рівень толерантності, стратегії та тактики конфліктної поведінки.

На наш погляд, приклади наукового аналізу причин та джерел виникаючих трудових спорів у низці публікацій (Д. Скот, М. Мескон, М. Обозов) в змозі допомогти визначити лише напрямки конфліктологічного дослідження, але самі по собі не можуть виступати інструментом вирішення конфліктної ситуації. Їх, скоріше, можна розглядати як фундамент для прогностичного аналізу майбутніх протиріч з метою їх попередження та профілактики. Це обумовлено тим фактом, що при вирішенні будь-якої складної психогенної суперечки більш ефективними виступають психолого-педагогічні та психотерапевтичні інструменти розв'язання конфліктів, вміння реалізувати конструктивні моделі комунікації між опонентами з метою, по-перше, знизити рівень психоемоційної напруги, повернути достатній рівень довіри та уваги один до одного, а по-друге, зробити консолідовані та спільні тактичні кроки щодо нейтралізації (розподілу, обміну) об'єкта конфлікту, як подразливого чинника у свідомості конфліктуючих сторін.

Все вищезазначене безпосередньо залежить від наявності та сформованості конфліктологічної культури кожного із суб'єктів трудових відносин. До речі, конфліктологічній культурі працівників поліції, як суб'єктів трудових відносин, властиве засвоєння і

¹ Коваленко Л. В. Соціально-трудоові конфлікти та напрями роботи щодо їх запобігання. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. 2013. Вип. 181(6). С. 135–141.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

свідоме використання специфічних, професійно орієнтованих знань, необхідних для розуміння та інтерактивного впливу як на самі професійні конфлікти, так і на інших суб'єктів (підлеглих, коле­г, оточуючих) з подальшою реалізацією службових функцій у професійному конфлікто­генному середовищі. Ми вважаємо, що сутність конфліктологічної культури фахівця як суб'єкта трудових відносин полягає у сформованості в процесі освітньо-розвивальної та професійно-практичної діяльності системи професійно важливих психічних параметрів особистості – емотивного, мотиваційного, когнітивно-пізнавального, операційного, регуля­тивного, інтерактивного та вольового, що становлять основу го­товності фахівця до конструктивних дій у конфліктних ситуаціях з метою мінімізації несприятливого впливу останнього на досяг­нення службової мети та безпомилкове виконання професійних обов'язків. Останнє, до речі, є надзвичайно важливим у діяльності працівників Національної поліції як суб'єктів правоохоронної діяльності, які переважно виконують професійні обов'язки в насиче­ному конфліктами та протиріччями середовищі.

За результатами опитувань понад 3830 працівників правоохоронних органів протягом 2003–2019 років, 83 % вважають свою діяльність конфліктонебезпечною, 69 % респондентів вважають актуальною освітню конфліктологічну підготовку з метою підвищення рівня власної компетентності та психологічної безпеки.

Конфліктологічна підготовка в закладах вищої освіти МВС включає не тільки блок загальних знань про зміст конфлікту. Найбільш цінним для майбутнього працівника поліції є оволодіння системою практичних інтерактивних засобів трансформації власної поведінки та комунікації виходячи з особливостей конфліктної ситуації між суб'єктами трудових відносин.

З огляду на багато досліджень залежно від складу учасників конфліктних відносин найбільш поширеними є наступні конфліктні «композиції»: працівник – керівник; адміністрація організації – профспілка; колектив – адміністрація організації; колектив – профспілка; колектив – державний орган управління (мерія, рада, департамент, відділ); колектив – колектив. Така кількість типів конфліктних відносин вимагає від компетентного працівника або керівника наявності навичок як індивідуальної, так і внутрішньо-групової організації конструктивних стосунків та спілкування. Освітня практика та досвід не можуть забезпечити варіативність

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

раціонального використання відомих особистості тактик поведінки. Для цього потрібні спеціальні конфліктологічні знання.

В низці конфліктологічних праць авторами підкреслюється, що предмет та об'єкт трудового конфлікту переважно знаходиться в одній з найпоширеніших сфер відносин – розмірі та своєчасності виплати зарплатні, преміюванні (неспівпадіння очікувань працівника та реальності); характері та умовах праці (режим роботи, час зайнятості, безпека праці); виконанні раніше прийнятих домовленостей (взаємні постачання, розрахунки, погашення боргів і т.д.). Трудовий конфлікт не виникає спонтанно, він сигналізує, що, скоріше за все, порушений баланс індивідуальних, групових, колективних інтересів в організації, що ситуація потребує усвідомлених та компетентних дій та ефективної комунікації. Багато керівників відчують конфліктну напругу, але нечітко уявляють джерела їх походження, не враховують психологічні чинники суперечки. На думку ряду авторів (Л. Беззубко, А. Зюнькін, А. Калина), крім об'єктивних причин трудових конфліктів (класифікації за ступенем розвитку виробничих сил, відносин, організації праці та управління, неконкурентоспроможності та відсутності законодавчого регулювання), надзвичайно актуальними та розповсюдженими є ціла група суб'єктивних джерел протиріч, таких як: несприятлива психологічна атмосфера, несумісність та антипатії, неефективна комунікація, суперечливі цілі діяльності особистості та підрозділу, невідповідність рольової структури та структури влади, гендерно-демографічні особливості колективу та характеру праці, низький статус керівництва, низький рівень мотивації персоналу та інші¹.

Потрібно пам'ятати, що поведінка суб'єкта праці в конфліктній ситуації визначається, в першу чергу, його особистісними особливостями і особливостями існуючого у нього образу конфліктної ситуації. Саме це формує конфліктний емоційний фон та впливає на подальший перебіг подій. Розуміння мотивації учасників протиріч, їх індивідуальних особливостей та стратегічної динаміки вчинків в трудових спорах – ще один змістовний компонент конфліктологічної освіти.

Конфліктологічна культура суб'єкта трудових відносин – це соціальне надбання особистості, що створює в собі складні багаторівневі системи, які дозволяють знімати як внутрішні протиріччя лю-

¹ Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. Управління трудовими конфліктами : навч. посіб. К. : МАУП, 2004. 256 с.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

дини, так і кризи у відносинах з іншими. Застосовуючи специфічні інформаційні, комунікативні та корпоративні механізми, культура формує, зберігає та відтворює стійкі типи взаємовідносин з професійним середовищем. Особливу роль тут відіграє система освіти, в рамках якої відбувається відбір, передача, освоєння та закріплення якостей, які забезпечують конструктивні реакції в конфлікті.

На нашу думку, впровадження в освітній процес підготовки здобувачів вищої освіти для підрозділів Національної поліції України, МВС цілісної системи формування конфліктологічної культури фахівців сприятиме їх ефективній підготовці до успішної професійної діяльності.

УДК 349.222

СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Головань Т. Г.,

*доцент кафедри державно-
правових дисциплін,*

*міжнародного права та
права Європейського союзу*

*Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,*

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0003-2509-865X

Після проголошення незалежності України поступово визначився головний вектор її розвитку – інтеграція до європейського співтовариства. Євроінтеграційна ідея є свідомим і природним стратегічним вибором українського суспільства. Сьогодні євроінтеграція є основним зовнішньополітичним пріоритетним напрямом розвитку України. Однак процес інтеграції набуває ефективності за наявності певних умов, зокрема зміни законодавчої бази, впровадження стандартів та норм ЄС, реалізації державної політики. Україна стоїть на шляху розвитку соціальних і політичних процесів.

Розвиток економіки та суспільства можливі тільки за умови розширення соціальної бази для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадянського суспільства. При цьому реальним пріоритетом розвитку держави й економіки повинно бути забезпечення гідного життя громадян. Одним зі шля-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

хів забезпечення зазначених умов є запровадження в державі дієвої системи соціального діалогу.

Сучасний етап розвитку України вимагає гармонізації інтересів держави, роботодавців та працівників. Необхідно враховувати соціальне напруження в Україні, яке викликане обговоренням змін до трудового законодавства.

Питання правового регулювання соціального діалогу розглядалися в працях О. С. Арсентьєва, В. Я. Буряк, В. В. Жернакова, В. І. Комарницького, О. А. Трюхан, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, Г. А. Труханова, Г. І. Чанишевої та ін.

Після проголошення незалежності України розпочалося активне впровадження ідеології соціального партнерства, оскільки перехід економіки від командно-планової системи господарювання до ринкової призводив до зниження рівня життя та, відповідно, зниження оплати праці.

Серйозним поштовхом для обговорення та подальшого налагодження тристороннього діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та працівників стали страйки, протести та економічна криза.

Саме в цей період розпочався процес запровадження системи соціального партнерства, в якій розв'язання соціально-економічних проблем регулювання трудових відносин здійснюється на основі взаємних переговорів між найманими працівниками і роботодавцями, і за участю чи посередництвом держави. Завданням держави є взяти на себе врегулювання конфлікту, який зачіпає загальнонаціональні інтереси і права людини у випадку недосягнення згоди між суб'єктами соціального партнерства¹. Саме у такій якості відбулося перетворення інституту «колективний договір» радянського трудового права в інститут уже сучасного трудового права «соціальне партнерство», який отримав законодавче закріплення в пострадянських державах».²

Суттєвим кроком у розвитку соціального партнерства в Україні стало створення Національної ради соціального партнерства

¹ Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 170.

² Гетманцева Н. Д. Трудове право України (Загальна частина) : навч. посіб. / Н. Д. Гетманцева, І. Г. Козуб. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т, 2013. С. 264.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

відповідно до Указу Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 08 лютого 1993 року № 34/93. Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151/93 було затверджено Положення про Національну раду соціального партнерства, яким було визначено її статус та засади діяльності. Національна рада соціального партнерства була постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який було створено з метою узгодженого та ефективного вирішення проблемних питань, що періодично виникали в соціально-трудо­вій сфері. До складу Національної ради соціального партнерства входили представники Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців, професійних спілок. Основними завданнями Національної ради соціального партнерства було узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій сторін у соціально-трудо­вій сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам; участь у підготовці висновків щодо проєктів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудо­вих відносин та пропозицій з питань удосконалення трудо­вого законодавства з урахуванням норм міжнародного права; вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі їх звернення до Національної ради; узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП); повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудо­вій сфері.

Національна рада соціального партнерства відіграла важливу роль у реформуванні соціально-трудо­вих відносин, адже в Україні було започатковано процедуру узгодження соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців та держави.

У цей період ще одним важливим кроком стало налагодження соціального партнерства в регіонах, що привело до розвитку галузей виробництва, збереження робочих місць, сприяло активній зайнятості населення, наданню адресної соціальної допомоги тощо.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

З метою подальшого врегулювання процесу вирішення колективних трудових спорів було створено Національну службу посередництва та примирення відповідно до Указу Президента від 17 листопада 1998 року № 1258/98 «Про утворення Національної служби посередництва і примирення». Національна служба посередництва і примирення стала постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Завданнями Національної служби посередництва і примирення є сприяння взаємодії сторін соціально-трудоових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні; здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудоових відносин. Однак даний орган не завжди досить ефективно виконував свої функції, в результаті чого Указом Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» було створено Національну тристоронню соціально-економічну раду 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 угоди.

Ще одним важливим кроком стало прийняття Закону України від 23 грудня 2010 року № 2862-IV «Про соціальний діалог в Україні». Проте, як наслідок, Указом Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» було створено черговий постійно діючий орган – Національну тристоронню соціально-економічну раду.

У процесі активного розвитку системи соціального діалогу стало абсолютно зрозуміло, що даний інститут є недостатньо дослідженим і є нагальною потреба у розробленні нових концептуальних теоретичних положень щодо всієї системи соціального діалогу, прогнозів розвитку зазначеного інституту тощо.

УДК 349.2 (477)

**ГАРМОНІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ТА НОРМАМИ ЄС**

Гончарук В. В.,

*доцент кафедри трудового
та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ
канд. юрид. наук, с.н.с.
ORCID 0000-0002-8157-0130*

Європейський вибір для України – це не лише географічна близькість до Європи чи просто імператив часу. Насамперед, це вибір розвитку країни шляхами європейської цивілізаційної моделі, розвиваючись якими можна досягнути прогресу в майже всіх сферах життєдіяльності як держави, так і суспільства в цілому. Гармонізація державної служби з міжнародними стандартами та нормами ЄС є одним із таких шляхів, який визначений Угодою про асоціацію між Україною та ЄС.

Гармонізація державної служби шляхом відповідності законодавства у сфері державної служби міжнародним стандартам та нормам ЄС є одним із ключових напрямів для забезпечення її ефективності, дієвості, результативності та якості.

У Методиці визначення критеріїв євроінтеграційної складової державних цільових програм поняття гармонізації та похідних від нього термінів розкрито таким чином: гармонізація (приведення у відповідність) – це процес приведення національних стандартів у відповідність із стандартами ЄС; імплементація – здійснення, виконання державою міжнародних правових норм; адаптація законодавства (зближення) – це процес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність із *acquis communautaire*; *acquis communautaire* – правова система ЄС, яка включає акти законодавства ЄС (але не обмежується ними), прийняті в рамках ЄС, спільної зовнішньої політики та політики безпеки, співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ.

Щодо визначення самого поняття «стандарт», то у Великому тлумачному словникові сучасної української мови воно розглядається як норма, мірило, зразок; єдина типова форма організації, проведення, здійснення чого-небудь. Якщо розглядати поняття в

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

історичному аспекті, то свого часу стандартом називали прапор, який встановлювали на полі бою з метою позначити «своїх» та відокремити себе від чужинців-ворогів. Пізніше стандартом вважали зразок, еталон, на який повинні були орієнтуватися всі (наприклад, коли англійці визначали міру довжини «фут», як еталон вони використовували ступню монарха). Сьогодні стандартом прийнято вважати набір ознак предмета та його характеристик, послуги чи товару, наявних у певній кількості, що й забезпечує їхню високу якість.

Також стандартом можна вважати зразки найбільш ефективної управлінської практики, на які можуть і повинні орієнтуватися ті держави, які прагнуть перейти до більш дієвого та результативного державного управління. Сучасні стандарти державного управління набули різних форм та існують як стандарти або критерії; принципи організації систем державного управління або державного устрою; цінності, на які слід спиратися політикам та державним службовцям під час вироблення та впровадження політики; якість послуг (управлінських, комунальних тощо), що їх отримують громадяни; правила, процедури, механізми, що забезпечують ефективне функціонування системи державного управління; інструменти міжнародного права (наприклад конвенції, декларації) та національне законодавство; хартії та кодекси тощо.

У сучасних умовах відбувається переоцінка принципів і теоретичних концептів, на яких відбувалось упровадження в систему державного управління підходів, характерних для минулого століття. Зокрема, втілювані у другій половині ХХ ст. концепції «держави добробуту», «соціальної держави», «нового державного менеджменту», «маловитратної держави» тощо значною мірою вичерпали себе, що зумовило появу більш зважених підходів, характерних для «відповідного управління» («good governance»), «держави, що активізує», «електронної держави» тощо, та спроб сформувати «узагальнену модель» державного управління, що задовольняла б національні потреби на інтеграційному рівні.

Відтак європейські стандарти публічного управління слід розуміти як комплекс принципів і норм формування й упровадження політик, вимог до систем управління, які в сукупності створюють засади добровільного й повторного їх застосування в діяльності з метою наближення до певної еталонної моделі побу-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

дови й реалізації сучасної публічної влади, орієнтованої на людину, громадянина, працівника.

Європейські стандарти державної служби – це вимоги до структури, організації, функціонування та управління системою державної служби країн-членів ЄС, які встановлені законодавством та є результатом неформальної співпраці для забезпечення реалізації місії, мети та завдань ЄС, визначених в засновницьких договорах.

Базисними передумовами спільного розвитку державної служби ЄС, на основі підходів сучасного менеджменту, стали: трансформація концепцій державного управління; Public-Private Partnerships; соціальний діалог як засіб забезпечення збалансованості розвитку публічного і приватного ринків праці в рамках ЄС; впровадження інструментарію CAF; гуманізація управлінського сектору та забезпечення його гнучкості на основі теорії New public management.

Надважливе значення має те, що Україна приєдналася до основних міжнародних договорів у сфері трудових і соціальних прав. Зокрема, Україною ратифіковані Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція Міжнародної організації праці про підтвердження ратифікації про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, Міжнародна конвенція ООН про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, Конвенція про захист прав і основних свобод людини, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Україна приєдналася до 20 статей при необхідних 16, а також до усіх необхідних 64 пунктів Європейської соціальної хартії (переглянутої). Крім того, Україною ратифіковано конвенції МОП, які регулюють право на працю.

З огляду на значне розширення в багатьох країнах діяльності державної служби та потребу в існуванні розумних трудових відносин між державними органами влади та організаціями державних службовців була ухвалена і Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151.

Слід зазначити, що гармонізація державної служби з міжнародними стандартами та нормами ЄС передбачає також і впровадження стандартів демократичного/або доброго врядування; ста-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

ндартів електронного врядування, стандартів управління якістю, стандартів управління людськими ресурсами, стандартів доброчесності, стандартів створення єдиного європейського освітнього простору та стандартів безперервної освіти дорослих.

УДК 349.22

**СОЦІАЛЬНО ОБУМОВЛЕНА ДИСКРИМІНАЦІЯ
ЯК ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ
ГУМАНІЗМУ У СФЕРІ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Данилов М. О.,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0001-9102-2763

У всі часи ідея рівності абсолютно усіх людей між собою займала одну з центральних позицій серед правників, економістів, соціологів та філософів. У загальному контексті сутність рівності вибудовується на ідеї, відповідно до якої «всі люди народжуються однаковими, а отже, і в процесі свого подальшого розвитку мають однакові можливості».¹ Отже, рівність наразі відноситься до комплексу фундаментальних принципів, за якими співіснують люди у будь-якій сучасній правовій державі. Зокрема, рівність охоплена структурою принципів загальнолюдської моралі та гідності особистості, котрі є «базовими й стверджують вимоги до недопущення дискримінації певних груп населення чи окремих індивідів або скасування різного роду привілеїв для них». Взаємна повага і духовна спільність, яких вимагають ці принципи (зокрема, ідея рівності), декларуються в якості безпосередньої передумови ефективного існування та функціонування будь-якої організованої групи людей, зокрема трудового колективу в межах організації. Загальнолюдські цінності в цьому випадку виступають «орієнтирами» для сучасного індивіда в його соціальній діяльності (зокрема, трудовій діяльності) й прагненні до перетворення дійсності та підтримки «інтерсуб'єктної цілісності».² Таким чином, рівність є ідеєю, котра уможлиблює гармонійний розвиток конкретних трудових відно-

¹ Сербин Н. В. До проблеми визначення поняття та ознак дискримінації у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 1(22), Т. 2. С. 100.

² Кожушко С. И., Кузнецова М. А. Доктрина трудового права в «эру глобализации». *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 2/1. С. 74.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

син (також конкретних взаємовідносин у трудовому колективі), а також є «поштовхом» до стрімкої еволюції сфери праці загалом, що обумовлює також сталий розвиток соціальної держави.

Поряд із тим наразі слід констатувати, що «сучасний світ не є ідеальним, як і не є ідеальними правові процеси, інститути та інші явища соціально-правового буття», а тому «на сьогодні непоодинокими є випадки порушення засад рівності у всіх сферах життя, одним із найбільш яскравих та таких, що найчастіше зустрічається, є дискримінація у сфері праці»¹, яка повною мірою нівелює можливості практичного вияву принципу гуманізму у сфері праці. Між тим, серед основних груп проблем реалізації принципу гуманізму в частині забезпечення антидискримінаційних норм в Україні слід назвати відповідні соціально обумовлені проблеми.

Серед цих соціально обумовлених проблем реалізації принципу гуманізму в частині забезпечення антидискримінаційних норм слід назвати, насамперед, усталене упереджене ставлення в суспільстві до соціальної ролі чоловіків та жінок, реального трудового потенціалу молоді, осіб передпенсійного віку та осіб з інвалідністю тощо. Наприклад, можемо констатувати, що до сьогодні в суспільстві переважають думки, що молодь не спроможна належним чином виконувати відповідальні трудові обов'язки через свою незрілість, а особи, старші 50 років, – не спроможні виконувати цю ж роботу необхідним чином у зв'язку зі зниженням психофізіологічних можливостей організму людини у відповідному віці. Більшість з окреслених упереджень, звісно, є відображенням культурних традицій, результатом стереотипного мислення, що не у всіх випадках має практичне підтвердження, адже на практиці ми можемо спостерігати наполегливу, мотивовану молодь і, водночас, повною мірою не заінтересованих у результатах праці, недисциплінованих працівників віком від 28 до 45 років.

При цьому відповідна проблема стосується як приватного, так і публічного сектору. Тобто відповідні проблеми спостерігаються також і в площині професійної публічної служби (державної служби, служби в органах місцевого самоврядування). Зокрема, А. О. Мовчан звертає увагу на те, що сьогодні в нашій державі існує

¹ Сербин Н. В. Правове регулювання недопущення дискримінації у сфері праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2018. С. 1.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ситуація, за якої «в системі державного управління на керівних посадах на рівні прийняття політично значущих рішень переважають чоловіки, а жінки домінують на управлінських посадах у соціальних галузях, у сфері торгівлі, обслуговування». Крім того, в сучасних умовах «не заохочується професійна кар'єра жінки, просування по службі», «жіноча праця традиційно застосовується у галузі освіти, охорони здоров'я, культури»¹, а чоловіки, як зазначає В. В. Волинець, у переважній частині сконцентровані у сфері інженерингу, природничих і технічних наук, а також у галузях, пов'язаних з важкою фізичною працею та/або на шкідливих роботах. «У результаті розмежування багатьох сфер зайнятості за статевою ознакою, спостерігається також й суттєва різниця між доходами чоловіків і жінок». Науковець звертає увагу на те, що «рівень заробітних плат чоловіків-працівників є вищим за відповідний рівень заробітних плат жінок-працівниць», й це можна пояснити тим, що чоловіки в межах «чоловічих» сфер зайнятості «виконують важку фізичну роботу чи виконують небезпечну роботу (тобто, це можна пояснити справедливою пропорційністю)». Проте, за інших обставин, «інші прояви дискримінації за статевою ознакою не можна виправдати за жодних обставин».²

Цю ж проблему глибше розглядає провідна українська вчена Т. А. Занфірова, зауважуючи, що чоловіки та жінки у сфері трудових відносин є рівноправними (це забезпечується «наданням певних рівних з чоловіками можливостей у процесі найму на роботу, формуванні розміру винагороди за працю та в процесах кар'єрного просування по роботі чи по службі»), однак ця «рівноправність» наразі є умовною категорією³. Схожу позицію має також вітчизня-

¹ Мовчан А. О. Утиск прав при прийнятті на роботу: національне законодавство та міжнародний досвід. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 182.

² Волинець В. В. Правова сутність дискримінації та недискримінації у трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2(34). С. 15–16.

³ Занфірова Т. А. Свобода праці в трудовому праві України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. С. 156–160.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ний науковець М. В. Панченко, розглядаючи практику дискримінації в органах правопорядку¹.

Отже, як вбачається з викладеного, трудове право вимагає однаково гідного ставлення до усіх працівників, однак це не означає, що відповідною вимогою повинні ігноруватись різного типу (виду) біологічні та соціальні властивості працівників (щонайперше, їх психофізіологічні особливості, наявність сімейних зв'язків та особливих соціальних обов'язків, що впливають з цих зв'язків), що цілком закономірно позначаються на їх трудово-правовому статусі, котрий сукупним чином сприяє вирівнюванню можливостей різних категорій працівників на ринку праці, при виконанні трудових обов'язків та в їх позатрудовому житті. Однак, звісно, це не означає, що припустимою в об'єктивній дійсності є практика маскуванн за санкціонованим неоднаковим ставленням до працездатних осіб тих чи інших соціальних упереджень, що об'єктивують дискримінацію у сфері праці.

УДК 347.440.44

СТАТУС ТЕНДЕРНОГО КОМІТЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ДО 1 СІЧНЯ 2022 РОКУ

*Зайцев О. Л.,
завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Тендерні процедури замовника розпочинаються зі створення тендерного комітету. Відповідно до розділу Х «Прикінцеві та перехідні положення» Закону «Про публічні закупівлі» (далі – Закон) тендерний комітет – це службові (посадові) та інші особи замовника, призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі згідно з Законом. До 01.08.2016 був чинний наказ Мінекономіки від 26.07.2010 № 916 «Про затвердження Типового положення про комітет з конкурсних торгів», його змінив наказ Мінекономіки від 30.03.2016 № 557 «Про затвердження

¹ Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 362–363.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Примірного положення про тендерний комітет або уповноважену особу (осіб)» (далі – Положення).

Відповідно до п.1.2 Положення тендерний комітет (далі – комітет) – службові (посадові) та інші особи замовника, призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі згідно із Законом. У свою чергу, уповноважена особа (особи) – службова, посадова та інша фізична особа замовника, визначена відповідальною за організацію та проведення процедур закупівлі згідно із Законом на підставі власного розпорядчого рішення або трудового договору (контракту).

Метою створення комітету є організація та проведення процедур закупівель на засадах колегіальності та неупередженості. Метою діяльності уповноваженої особи (осіб) є організація та проведення процедур закупівлі в інтересах замовника на засадах об'єктивності та неупередженості. Комітет і уповноважена особа (особи) у своїй діяльності керуються Законом, іншими нормативно-правовими актами з питань публічних закупівель та Положенням.

Склад комітету, зміни до складу та положення про нього затверджуються рішенням замовника. До складу комітету входять не менше п'яти осіб. Членство в тендерному комітеті не повинно створювати конфлікт між інтересами замовника та учасника чи між інтересами учасників процедури закупівлі, наявність якого може вплинути на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень щодо вибору переможця процедури закупівлі. У разі якщо кількість службових (посадових) осіб у штатній чисельності працівників замовника є менше ніж п'ять осіб, до складу комітету мають входити всі службові (посадові) особи замовника. Явний недолік Положення – це відсутність посилань на персональний склад тендерного комітету.

Керівництво роботою комітету здійснює його голова, який призначається замовником, та може мати право на підписання договорів про закупівлю у разі надання таких повноважень замовником, оформлених відповідно до законодавства. Голова комітету призначає заступника (заступників) голови, секретаря з числа членів комітету та визначає функції кожного члена комітету. Рішення голови комітету щодо призначення заступника (заступників) голови та секретаря комітету, визначення функцій кожного члена комітету та вирішення інших питань заносяться до протоколу засідання комітету.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Комітет відповідає за організацію та проведення процедур закупівель. У процесі роботи він забезпечує реалізацію таких функцій: планування закупівель, складання та затвердження річного плану закупівель; здійснення вибору процедури закупівлі та її проведення; забезпечення рівних умов для всіх учасників, об'єктивний та чесний вибір переможця; забезпечення складання, затвердження та зберігання відповідних документів з питань публічних закупівель, визначених Законом; забезпечення оприлюднення інформації та звіту щодо публічних закупівель відповідно до Закону; надання роз'яснення особам, що виявили намір взяти участь у процедурі закупівель, щодо змісту тендерної документації у разі отримання відповідних запитів; здійснення інших дій, передбачених Законом.

Голова, секретар та інші члени комітету можуть пройти навчання з питань організації та здійснення закупівель. На наш погляд, така норма є неприпустимою. Відповідно до ст. 164-14 КУпАП «Порушення законодавства про закупівлі» здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг без застосування визначених законодавством процедур закупівель; оцінка пропозицій конкурсних торгів (кваліфікаційних пропозицій), тендерних пропозицій не за критеріями та методикою оцінки для визначення найкращої пропозиції конкурсних торгів (кваліфікаційної пропозиції), тендерної пропозиції, що міститься в документації конкурсних торгів (кваліфікаційній документації), тендерній документації; укладення з учасником, який став переможцем торгів, договору про закупівлю за цінами і обсягами, що не відповідають вимогам документації конкурсних торгів (кваліфікаційної документації), тендерної документації; неоприлюднення або порушення порядку оприлюднення інформації про закупівлі відповідно до вимог законодавства; не надання інформації, документів та матеріалів у випадках, передбачених законом, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від семисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ті самі дії, вчинені повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення за одне з правопорушень, зазначених у частині першій цієї статті, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від тисячі до тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Тому слід було б перед-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

бачити обов'язковість навчання членів тендерного комітету з отриманням диплому (сертифікату) державного зразка.

Повноваження членів тендерного комітету наступні.

Голова комітету:

- організує роботу комітету;
- приймає рішення щодо проведення засідань комітету;
- визначає дату і місце проведення засідань комітету;
- пропонує порядок денний засідань комітету;
- веде засідання комітету;
- уносить на розгляд керівника замовника пропозиції щодо змін у складі комітету;

- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства.

Секретар комітету забезпечує:

- ведення та оформлення протоколів засідань комітету;
- оперативне інформування членів комітету стосовно організаційних питань його діяльності;
- за дорученням голови комітету виконання іншої організаційної роботи;
- зберігання документів щодо здійснення публічних закупівель;
- дотримання вимог законодавства з питань діловодства під час роботи з документами;
- розміщення інформації про публічні закупівлі на веб-порталі Уповноваженого органу через авторизовані електронні майданчики;
- виконання інших повноважень відповідно до законодавства.

Голова комітету персонально відповідає за виконання покладених на комітет функцій. За порушення вимог, установлених Законом та нормативно-правовими актами, розробленими відповідно до Закону, члени комітету відповідають згідно із законами України. Голова та секретар комітету персонально відповідають за повноту та достовірність інформації, що оприлюднюється на веб-порталі Уповноваженого органу з питань закупівель для загального доступу.

УДК 349.22

**СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ В
ОСТАННІЙ РЕДАКЦІЇ ПРОЕКТУ ТК УКРАЇНИ**

*Зеленський В. М.,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені
Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-9857-0375*

У проєкті ТК скорочення чисельності або штату працівників визнано самостійною підставою припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця. Зокрема, це поняття, так само як і в КЗпП, віднесено до різновиду змін в організації виробництва та праці. Отримуємо формулу: можна звільнити працівника на підставі «скорочення», якщо роботодавець запровадив на підприємстві зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що були викликані скороченням чисельності або штату працівників. Тоді звільненням на підставі скорочення є скорочення чисельності або штату працівників. Без умов, без обґрунтувань. Водночас, виходячи з логіки, хоча й це прямо не зазначено у Проєкті, скорочення чисельності або штату працівників може бути супроводжуваним наслідком змін умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця¹.

Щодо вказаного наведемо точку зору Д. О. Чести, який під керівництвом С. М. Прилипка в своєму дисертаційному дослідженні стверджує, що «скорочення чисельності працівників повинно відбуватися виключно у випадках змін в організації виробництва і праці, перелік яких має бути вичерпним і закріпленим законодавчо: реорганізація, консервація, банкрутство, реструктуризація або перепрофілювання підприємств, установ, організацій, введення нових форм організації праці, раціоналізація робочих

¹ Проєкт Трудового Кодексу України 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331(дата звернення: 04.04.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

мість, упровадження передової техніки і технологій».¹ Цілком погоджуємося із першою частиною твердження, зокрема в тому, що скорочення чисельності або штату працівників не повинно бути самостійною підставою для припинення трудових правовідносин без жодних умов. Звичайно, що в сучасних економічних обставинах зовсім усувати цю підставу як самостійну для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця не варто, але все ж вона повинна бути законом обмежена шляхом зазначення її мети чи причин.

Важливо зауважити, що в цілому саме ця неоднозначність (віднесення скорочення чисельності або штату працівників до самостійної підстави припинення трудових правовідносин як можливості роботодавця самостійно визначати умови свого функціонування або ж необхідність обумовлення даної підстави певними іншими діями, які, як наслідок, тягнуть означене скорочення) і породжує чималу кількість проблем та трудових спорів. Однак судовою практикою (Постановою 1992 року № 9: «Законність звільнення працівників за п. 1 ст. 40 КЗпП України має ґрунтуватись на доказуванні роботодавцем факту наявності умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, які потребують вивільнення працівників...»²) та роз'ясненнями служби зайнятості у різні періоди, науковими розробками було вказано на необхідність доведення доцільності проведення скорочення чисельності або штату працівників. Наприклад, С. В. Попов пише із посиланням на Д. М. Величко, що перш ніж видати наказ про звільнення працівників за скороченням штату, слід довести необхідність скорочення штату та звільнення. Підприємства, установи, організації повинні приготувати техніко-економічне обґрунтування на скорочення посад чи штату працівників.³ Однак прямого

¹ Честа Д. О. Правові та соціальні засади захисту працівників у випадку масового вивільнення : автореф. дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. Київ, 2016. С. 4.

² Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92?find=1&text=%EF%F0%E8%EF%E8%ED%E5%ED%FF+%E7%E0+F3%E3%EE%E4%EE%FE+%F1%F2%EE%F0%B3%ED#w11>.

³ Величко Д. М. Правовий аналіз звільнення працівників за скороченням штату: історичні аспекти і проблемні питання. *Право та державне управління*. 2013. № 4 (13). С. 4–10. ; Попов С. В. Щодо послідовності дій

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

зобов'язання щодо цього ані в КЗпП, ані в Проекті немає. Звісно, що це певною мірою обумовлено свободою суб'єкта господарювання, який на власний розсуд може визначати умови його функціонування. Але в даному випадку є точка перетинання інтересів суб'єктів господарювання та захисту трудових прав працівників від свавілля роботодавця, який безпідставно може звільнювати працівників. Тому тут потребується певне обмеження свободи роботодавця.

Якщо звернутися до досвіду ЧР, то в ст. 52 ТК «Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця» встановлено право роботодавця розірвати трудовий договір тільки за наявності однієї з наступних підстав: (1) припинення роботодавця або його частини; (2) якщо переміщується роботодавець або його частина; (3) якщо працівник стане зайвим у зв'язку із рішенням роботодавця або уповноваженого органу про зміну його завдань, зміну технічного обладнання роботодавця, про зменшення кількості працівників з метою підвищення ефективності праці або у зв'язку із іншими організаційними змінами»; та інших 4 підстави.¹ З цитованого положення Чеського Трудового кодексу зрозуміло, що рішення роботодавця про зменшення кількості працівників повинно бути чимось обумовлено, зокрема метою підвищення ефективності праці або введенням нового технологічного обладнання, або зміною завдань роботодавця (перепрофілюванням), в результаті чого працівник стає «зайвим». З формулювання ж Проекту ТК України виходить, що скорочення чисельності або штату працівників може бути самостійною підставою для звільнення працівника з ініціативи роботодавця без жодних обґрунтувань. Видається, що підхід, застосовуваний у чеському трудовому законодавстві, є більш вірним.

Отже, скорочення чисельності чи штату працівників може мати два правові значення: (1) результат змін умов економічного та іншого характеру, що викликані потребою роботодавця або організаційними змінами; (2) самостійна підстава звільнення працівника, якщо він став зайвим у результаті прийняття роботодавцем відповідного рішення з метою збереження своєї конкурентоспроможності на ринку.

роботодавця при скороченні чисельності або штату працівників. *Митна справа*. 2014. № 5 (95). Ч. 2. Кн. 2. С. 221.

¹ Zákonník práce ČR: Zákon č. 262/2006 Sbod 07.06.2006. URL:<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

З урахуванням вищевикладеного пропонуємо уникнути ситуації, коли стара, розглянута вище, дискусійна проблема щодо відсутності в законодавстві прямої вказівки на те, що скорочення чисельності або штату працівників повинно мати певні умови, перейде до нового ТК, наступним чином.

Викласти ч. 1 ст. 86 Проекту ТК України в наступній редакції: «Трудовий договір може бути розірваний за ініціативою роботодавця на підставі скорочення: (1) у разі зміни умов економічного, технологічного, структурного, організаційного характеру, що викликані потребою роботодавця чи змінами в організації виробництва та праці (ліквідація, злиття, поділ, перетворення роботодавця; скорочення чисельності або штату працівників за наявності такої необхідності для підвищення ефективності діяльності); (2) у разі відмови працівника працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці, а також (3) у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця».

До вказаного також слід додати критику ч. 2 ст. 86 Проекту: «При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право в межах однорідних професій і посад здійснити перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, за його згодою на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника».¹ Ця норма зберігається ще від перших редакцій Проекту, хоча щодо неї вже висловлювали зауваження науковці. Вважаємо, що слід погодитись із висловленою ще у 2009 році точкою зору: «пропозиція дозволити роботодавцю на свій розсуд залишати більш кваліфікованого працівника при скороченні чисельності, звільняючи з роботи працівника, посада якого не скорочується, може привести до небажаних наслідків. Фактично це положення дає право роботодавцю при незначному скороченні посад (робочих місць) попереджувати всіх працівників про наступне звільнення».²

Підсумовуючи, в останній редакції Проекту ТК стаття 86 потребує певного доопрацювання згідно із вказаними зауваженнями.

¹ Проект Трудового Кодексу України 2410 від 08.11.2019. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

² Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В, та ін.; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Х. : ФІНН, 2009. С. 171.

УДК 349.22

**ОСНОВНІ ТРУДО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ НАЛЕЖНОГО ПРИПИНЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ СУДДЕЮ В УКРАЇНІ**

Карпушова О. В.,

*суддя Шостого апеляційного
адміністративного суду,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-6918-1311*

Як відомо, трудові відносини ґрунтуються на принципі стабільності перебігу цих відносин, а в межах трудових правовідносин із суддею – також на гарантіях незалежності судді. Попри це вказане не слід інтерпретувати як таке, що «трудоий договір (відповідно, й умови праці) не можуть бути зміненими, адже вказане означало би обмеження свободи праці працівника та наявної у роботодавця відносної свободи економічного розсуду».¹ Таким чином, слід наголосити, що суддя, будучи працівником із спеціальним трудо-правовим статусом, володіє свободою праці, котра охоплює також право припинити трудо-правові відносини. Крім того, суддю, як особливого працівника, також може бути звільнено.

У цьому сенсі слід мати на увазі, що під припиненням трудових правовідносин із суддею ми розуміємо передбачуване (за волевиявленням судді чи повноважного суб'єкта) чи непередбачуване (внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін цих правовідносин) закінчення перебігу службово-трудоових правовідносин на підставах і умовах, визначених у Конституції України та Законі України «Про судоустрій і статус суддів», що юридичним чином виявляється у межах порядку, закріпленого у законодавстві, реалізація якого не повинна шкодити незалежності суддів, сприяти поширенню на суддю, з яким припиняються правовідносини, усіх гарантій при звільненні, передбачених у трудовому та спеціальному законодавстві.

З огляду на окреслену концептуальну сутність припинення трудових правовідносин із суддею доходимо висновку, що комплекс основних трудо-правових засад належного припинення трудових правовідносин із цим працівником становлять такі засадничі ідеї:

¹ Пузанова В. В. Спроможність ототожнення зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрям розвитку* : матеріали. III міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019. С. 259–260.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

1. Припинення трудо-правових відносин з суддею повинно переслідувати законну мету, яка у фактичному вияві не повинна шкодити незалежності судді. Ця законна мета не може бути зведена до одного конкретного бажаного результату, адже основними такими результатами є: 1) забезпечення свободи праці працівника (судді); 2) захист безсторонності правосуддя, авторитету держави та престижу правового статусу суддів, що тією чи іншою мірою страждають у результаті неналежної поведінки конкретного судді; 3) забезпечення прав і свобод людини і громадянина; 4) захист незалежності суду та суддів; 5) забезпечення належного функціонування суду тощо. Саме тому доходимо думки, що зазначена мета є комплексною категорією. При цьому у кожному конкретному випадку ця «комплексна» мета вважається законною, коли вона ґрунтується на принципі законності (у сенсі концепції, виробленої українським ученим О. Ю. Муравенком¹), беззаперечних фактах наявності підстав й умов для припинення трудових правовідносин із суддею (кожна підстава для звільнення пов'язана з однією чи декількома виявами комплексної мети припинення зазначених правовідносин).

2. Припинення трудо-правових відносин з суддею відбувається за об'єктивної наявності умов і підстав здійснення відповідної кадрової процедури. У загальному сенсі підстави припинення трудових правовідносин – це юридичні факти, пов'язані з трудовими правовідносинами, обумовлюючи у фактичній дійсності (у площині обставин життєдіяльності) припинення трудо-правових відносин між працівником і роботодавцем. З огляду на те, що ці підстави є юридичними фактами, відповідно – вони повинні закріплюватись у нормах законодавства. У межах питання, що нами розглядається, мова йде про ст. 126 Конституції України та ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Що ж стосується умов припинення трудових правовідносин із суддею, то ними є певна сукупність обставин фактичної дійсності, що мають місце у сфері праці та поза нею, виникнення та наявність яких обумовлює достатність фактичної підстави для припинення трудових правовідносин із суддею й спроможність застосування відповідної норми Конституції України, законів України «Про судоустрій і статус суддів»,

¹ Муравенко О. Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2. С. 380–384.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

«Про Вишу раду правосуддя», а також спроможність виникнення процесуальної підстави для припинення таких правовідносин.

3. Кадрова процедура припинення трудо-правових відносин з суддею відбувається у межах відповідного нормативно врегульованого порядку. Особливий порядок звільнення та припинення повноважень судді є гарантією незалежності судді, що безпосереднім чином закріплена у п. 1 ч. 5 ст. 48 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». На важливість цієї гарантії звертає увагу також і Верховний Суд (ВС), наприклад у постанові Великої Палати ВС від 28 березня 2018 року у справі № 800/405/17, в якій констатується, що для «забезпечення незалежності судової системи рішення про звільнення суддів мають ухвалюватися з дотриманням справедливих процедур, які забезпечують об'єктивність і неупередженість та встановлені у національному законодавстві». Тобто можемо дійти висновку, що особливий порядок звільнення та припинення повноважень судді буде належним (у контексті забезпечення незалежності судді) тоді, коли він ґрунтуватиметься на комплексі встановлених нами трудо-правових та адміністративно-правових засад належного припинення службово-трудоових правовідносин із суддею.

4. Припинення трудо-правових відносин з суддею повинно бути соціально безпечним. Певна річ, судді, як і будь-які інші категорії працівників, під час припинення з ними трудових правовідносин потребують певних гарантій. Це, по-перше, означає, що відповідні правовідносини із суддями припиняються на підставі, за умов і в порядку, що передбачається законодавством, а суддя може звернутись за захистом трудових прав і законних інтересів до суду, якщо вважає, що у процесі припинення з ним відносин держава порушила такі його права, інтереси. По-друге, вказане означає, що суддя повинен отримати певні соціальні блага, які для нього передбачаються законодавцем, зокрема у статтях 142, 143 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та в положеннях Кодексу законів про працю (КЗпП) України (окремі з них розкриті у Рішенні Ради суддів України від 1 березня 2019 року № 12).

Підбиваючи підсумки викладеного зазначимо, що питання припинення трудових правовідносин із суддями є однією із найбільш складних теоретичних і практичних проблем сучасного трудового права України, адже це питання безпосередньо пов'язане, з одного боку, із правом працівника на працю, правом на стабільні

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

трудо­ві правовідносини, правом на законне і справедливе припинення правовідносин, а з іншого – із правом на незалежну від будь-якого неправомірного впливу трудову діяльність судді. Вказане обумовлює особливе правове регулювання відповідної кадрової процедури, основні засади і підстави здійснення якої закріплені у тексті Конституції України та конкретизовані у законодавстві про судоустрій і статус суддів, що застосовуються також із урахуванням принципів трудового права та окремих норм КЗпП України, інших положень національного законодавства про працю.

УДК 349.2

ЗАКОНОДАВЧЕ ПІДГРУНТЯ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ТРУДО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

*Клименко А. Л.,
доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-9587-5827*

Юриспруденція відрізняється консерватизмом стосовно будь-яких змін, тому деякі представники юридичної наукової спільноти все ще недооцінюють розпочаті глобальні технологічні трансформації. Тим часом розвиток технологій вже виніс на порядок денний питання про необхідність надання роботам статусу електронної особистості, а впровадження штучного інтелекту вже давно торкнулося не тільки виробництва, а й невиробничої сфери. Так, 3 грудня 2018 року Європейська комісія з ефективності правосуддя прийняла Хартію про етичні засади застосування штучного інтелекту в судових системах.

Чинне трудове законодавство розроблено в «доцифровий» період розвитку суспільства і націлене на регулювання трудових відносин індустріальної епохи. Кардинальні зміни в правовому регулюванні сфери праці в найближчі роки об'єктивно неминучі у зв'язку з формуванням нового середовища, нових професій, іншої культури комунікацій внаслідок нового технологічного устрою, що, у свою чергу, передбачає появу нових стандартів безпеки через взаємодію штучного і природного інтелекту на сусідніх робочих місцях, визначення особливостей статусу працівників із ней-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ропротезами. Також суттєві метаморфози в усі сфери життя додає епідеміологічна ситуація, спричинена поширенням коронавірусу COVID-19. Зрозуміло, соціально-економічні зміни, що вимагають реагування з боку трудового права, відбуваються поступово. Вчені умовно розділили їх на декілька етапів. Перший вже розпочався і являє собою заміну частини функціоналу працівників комп'ютерними програмами, промисловими роботами. Другий етап – пік Четвертої промислової революції, включатиме поширення працівників з нейропротезами, за прогнозами інженерів це 2020–2030-ті роки. До 2025 року можлива повна роботизація в окремих сегментах економіки, все це провокуватиме відмову від безстрокових трудових договорів і швидку зміну кваліфікаційних вимог до працівників. Прикладом трансформації ринку праці в промисловій сфері є компанія Boeing, яка використовує на 1/3 менше робочих місць, ніж в 90-ті роки, але виробляє на 20 % більше літаків. У 2015 році сотні працівників компанії були замінені роботами, це прискорило робочий процес і на 2/3 знизило відсоток браку¹.

Актуалізація правового регулювання праці в нових умовах вимагає створення не тільки окремих норм трудового права, але і формування нових стандартів безпеки праці, що враховують працю на сусідніх робочих місцях «розумних» роботів, працівників-людей і осіб з нейропротезами, наділеними штучним інтелектом і здатними вступати в прямий контакт з робототехнікою, тобто осіб, наділених якостями, які не притаманні працівникам-людям. У зв'язку зі значною зміною умов найманої праці, окрім створення нових стандартів безпеки праці, виникає об'єктивна потреба в перереформуванні або уточненні окремих принципів трудового права. Згодом може знадобитися захист від дискримінації для працівників, яким будуть відмовляти у прийнятті на роботу через відсутність подібних пристроїв чи звільняти, замінивши на більш ефективних робітників з нейропротезами. Адже люди, які краще та ефективніше справляються з роботою, завжди виграють на ринку праці. Група дослідників з Тілбурського університету вказує на «тонку межу між обґрунтованими відмінностями й невинуватою дискримінацією», яку складно виокремити при викорис-

¹ Markou Ch. The Conflict of Law and Technology: A Systems Theory of Artificial Intelligence Regulation. The University of Cambridge. Faculty of Law. URL: <https://www.law.cam.ac.uk/people/research-students/cp-markou/6574>

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

танні робототехніки, яка дозволяє не лише відновлювати порушені функції людського організму, але і надавати нові можливості, наприклад тримати предмети високих температур руками або спостерігати інфрачервоне випромінювання за допомогою зорових імплантатів. При гіпотезі, що «розумні» роботи все ж стають суб'єктами права і займають сусідні робочі місця з працівниками-людьми, а до 2030–2040 року, за прогнозами експертів, це цілком реально, необхідним стає уточнення змісту принципу недопущення дискримінації та принципу свободи об'єднання працівників. У сьогоденній варіації ці принципи почнуть діяти проти працівників-людей. У доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці, підготовленій у 2019 році для Міжнародної організації праці, відзначається, що технологічні досягнення вимагають удосконалення регулювання використання даних і введення алгоритмічної відповідальності у сфері праці¹. Процес формування робочого простору, в якому взаємодія із штучним інтелектом стає частиною трудового процесу, відбувається досить динамічно, наприклад сьогодні вже понад 80 % компаній в розвинених регіонах світу використовують чат-боти. Швидкий розвиток технологій, зниження чисельності робочої сили через демографічні проблеми, збільшення витрат на оплату праці працівників є факторами, що впливають на швидкість цифровізації. Спільна праця людей і роботів спонукає до ґрунтовного дослідження питання про потенційні небезпеки використання робототехніки та створення системи превентивних заходів, адже якщо помилки працівника-людини вирішуються за допомогою дисципліни та перепідготовки, то щодо роботів подібні методи недоцільні. Отже, штучний інтелект буде впливати на ринок праці та трудові правовідносини за трьома основними напрямками: вибудовування взаємодії людини з машиною (розвиток чат-ботів, спілкування природною мовою без необхідності вчитися програмуванню штучною мовою); інтелектуальна автоматизація процесів (заміна людей роботами); аналітична робота і машинне навчання – аналіз великих обсягів інформації і вибір оптимального рішення, наприклад системи штучного

¹ Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019/ ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf)

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

інтелекту вже здатні успішніше виконувати завдання передбачення результату справи, ніж кваліфіковані юристи (86 % проти 62,3 %). Автоматизація процесів приводить до постановки перед працівниками завдань наглядового характеру відносно систем штучного інтелекту. Тривіальні завдання з легкістю можливо автоматизувати, відносно прості алгоритми автоматизації процесів вже витіснили з робочих місць сотні тисяч працівників у всьому світі. З іншого боку, праця з системами штучного інтелекту "розвантажує" працівників, але зменшує їх здатність аналізувати інформацію. Автоматизація процесів може призвести до того, що з часом працівники звикнуть підкорятися вказівкам штучного інтелекту, втратять контроль над процесами і делегують прийняття рішень. Щоб уникнути цього, необхідно виявляти можливості для конкурентоспроможності людей системам штучного інтелекту. Таким чином, завдання не тільки в збереженні робочих місць за людьми, але і в створенні нових, де люди зможуть виконувати трудові функції краще, ніж алгоритми. Серед викликів, що постають перед трудовим правом в умовах цифровізації, – питання врегулювання трудових відносин, які включають взаємодію працівника і штучного інтелекту, гарантії для вивільнюваних працівників, яких витіснять системи штучного інтелекту, та статус «розумних» роботів на робочих місцях. Чинне трудове законодавство, як національне, так і міжнародне, поки не дає відповідей на ці питання. Наприклад, статтею 32 Кодексу законів про працю передбачено, що роботодавець має право змінити умови трудового договору у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю роботодавець має право звільнити працівника через скорочення чисельності або штату працівників¹. Проведення скорочення з економічних міркувань – право роботодавця, підтверджене судовою практикою. Для роботодавця відсутні перешкоди в інвестуванні в робототехніку та штучний інтелект з подальшим скороченням працівників. Також важливий момент – впровадження у виробництво штучного інтелекту вимагає переосмислення відносин між

¹ Кодекс законів про працю України : прийнятий Верховною Радою УРСР 10 груд. 1971 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. відомості № 50.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

працівником і робототехнікою. Машина більше не є робочим інструментом, а стає виконавцем певних трудових функцій поряд з працівником, а в деяких випадках замість нього. Проблеми правосуб'єктності «розумних» роботів – це юрисдикція цивільного права. Дискусія для трудового права – це статус системи штучного інтелекту при процесі створення нею результатів інтелектуальної діяльності. Як на рівні наукових досліджень, так і в аналітичних розробках висловлюється думка про доцільність внесення змін до законодавства про інтелектуальну власність, щоб за системою штучного інтелекту залишалося право на створювані нею твори або винаходи. Дослідники підтримують концепцію службового твору, коли система штучного інтелекту розглядається подібно найманому працівнику, який створює результати інтелектуальної діяльності, що позиціонуються як службовий твір. Через такі конструкції можливість "вбудовування" штучного інтелекту в трудові відносини як одного із суб'єктів знаходить все більше реальних обрисів.

Згідно з позицією, висловленою в доповіді Глобальної комісії з майбутнього у сфері праці, підготовленої для Міжнародної організації праці у 2019 році, необхідна реалізація ідеї загальних трудових гарантій та соціального захисту з народження до старості і права на безперервну освіту для адекватного реагування на виклики цифровізації¹. Важливий системний підхід до розв'язання питань, законодавчі зміни повинні враховувати багато моментів – це і поступове витіснення працівників з робочих місць, і економічна та демографічна кризи, і поява працівників, що використовують нейропротези. Таким чином, автоматизація праці буде продовжуватися, і трудове право або буде цей процес «супроводжувати», динамічно змінюючись, або перешкоджати у належному правовому регулюванні, що в результаті зробить цей перехід ще більш соціально травматичним.

¹ Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019/ ISBN 978-92-2-132796-7 (web pdf)

УДК 349.22

**ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО
ПРОВАДЖЕННЯ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ**

Коваленко К. В.,

*доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-2105-9664*

Нормативно закріплені найбільш загальні керівні положення, які лежать в основі порядку вирішення питання щодо притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності, є принципами дисциплінарного провадження. При їх визначенні необхідно виходити з факту існування як загальноправових принципів, так і галузевих принципів трудового права, які є основними й для дисциплінарного провадження.

Дисциплінарне провадження, на нашу думку, базується на певних принципах, найважливіші з яких є такі: законність, презумпція невинуватості, право на захист, рівність громадян перед законом, з'ясування об'єктивної істини у справі, гласність провадження, оперативність.

Принцип законності означає неухильне виконання вимог закону всіма учасниками дисциплінарного провадження. Згідно з рішенням Конституційного Суду України у справі про відповідальність юридичних осіб¹ за Конституцією України виключно законами України визначаються діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них (п. 22 ч. 1 ст. 92); прийняття законів належить до повноважень Верховної Ради України (п. 3 ч. 1 ст. 85). Застосування уповноваженими на те органами і посадовими особами дисци-

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства "Всеукраїнський Акціонерний Банк" щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб) від 30.05.2001 р., №7-рп/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 24. Ст. 1076.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

плінарних стягнень провадиться в межах їх компетенції, у точній відповідності до закону.

Презумпція невинуватості означає, що особа, яка притягується до дисциплінарної відповідальності, вважається невинною доти, доки її вину не буде доведено у встановленому законом порядку. З цього принципу також випливає, що тягар доведення вини покладається на особу, що притягує до відповідальності. Притягнений до відповідальності не зобов'язаний доводити свою невинуватість, хоча і має на це право. З презумпції невинуватості випливає і таке важливе твердження: усякий сумнів тлумачиться на користь особи, яка притягується до відповідальності. Відповідно до п. 2 ст. 13 Дисциплінарного статуту Національної поліції України дисциплінарне стягнення не застосовується до поліцейського, вина якого у вчиненні дисциплінарного проступку не встановлена у визначеному порядку або який діяв у стані крайньої необхідності чи необхідної оборони.

Право на захист реалізується наданням особі, яка притягується до дисциплінарної відповідальності, необхідних правових можливостей для доведення своєї невинуватості або приведення обставин, що пом'якшують її вину. Вона користується широкими правами на всіх стадіях провадження. Особа, яка притягується до відповідальності, відповідно до положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України, має право: ознайомлюватися з матеріалами службового розслідування, давати пояснення, подавати докази, подавати клопотання; користуватися правничою допомогою; користуватися рідною мовою і послугами перекладача, якщо не володіє мовою, якою ведеться провадження; оскаржити прийняті рішення по справі¹.

Принцип рівності перед законом означає, що розгляд справи про дисциплінарний проступок здійснюється на засадах рівності перед законом і органом (посадовою особою), що розглядає справу, всіх громадян незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, мови, місця проживання та інших обставин. Відповідно до п. 6 ст. 14 Дисциплінарного статуту Національної поліції України службове розслідування проводиться на

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : закон України від 15.03.2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

засадах неупередженості та рівності всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород та заслуг перед державою.

Повне й об'єктивне з'ясування обставин кожної справи – найважливіше завдання і принцип дисциплінарного провадження. Принцип об'єктивності й всесторонності виражається в тому, що посадові особи, які розглядають справи, зобов'язані досліджувати всі обставини і їх взаємозв'язки в тому вигляді, в якому вони існують в дійсності, і на цій основі виключити однобічний, упереджений підхід до вирішення справи. Пряме нормативне закріплення вказаний принцип одержує в приписах, що зобов'язують відповідного керівника особисто розібратися у вчиненому проступку та застосувати стягнення не інакше як після належної перевірки. Обов'язок розібратися у вчиненому дисциплінарному правопорушенні узгоджується з обов'язком вимагати пояснення від особи, яку притягують до відповідальності, з обов'язком проведення службового розслідування. Забороняється включення до складу дисциплінарної комісії осіб, які є підлеглими поліцейського, стосовно якого призначено службове розслідування, осіб, які сприяли вчиненню або приховуванню дисциплінарного проступку, та осіб, зацікавлених у результатах розслідування.

Принцип гласності означає, що провадження здійснюється відкрито, громадяни можуть бути присутніми при розгляді справ. На всіх стадіях провадження можуть брати участь представники громадськості. У разі встановлення вини поліцейського за результатами проведеного службового розслідування видається письмовий наказ про застосування до поліцейського одного з видів дисциплінарного стягнення, зміст якого оголошується особовому складу органу поліції. У разі проведення службового розслідування за відомостями про порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина до складу дисциплінарних комісій можуть також включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет¹.

¹ Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 р. № 893 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Оперативність дисциплінарного провадження виявляється, насамперед, у встановленні стислих строків, що визначають проходження справ про дисциплінарний проступок. Так, за ст. 16 Дисциплінарного статуту Національної поліції України, службове розслідування проводиться та має бути завершено не пізніше одного місяця з дня його призначення керівником. Лише у разі потреби за вмотивованим письмовим рапортом (довідною запискою) голови дисциплінарної комісії, утвореної для проведення службового розслідування, його строк може бути продовжений наказом керівника, який призначив службове розслідування, або його прямим керівником, але не більш як на один місяць. При цьому загальний строк проведення службового розслідування не може перевищувати 60 календарних днів. Крім того, відповідно до ст. 23 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.

Принципи дисциплінарного провадження здійснюються в нерозривній єдності, тісно пов'язані між собою. Умови сьогодення та правозастосовна практика вимагають закріплення принципів дисциплінарного провадження на законодавчому рівні. Вважаємо за необхідне Дисциплінарний статут Національної поліції України доповнити статтею, яка б визначала принципи дисциплінарного провадження.

УДК 349.222

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ МОЖЛИВІ БЕЗ ПІДПОРЯДКУВАННЯ – ПИТАННЯ ЧИ ТВЕРДЖЕННЯ?

*Кравцов Д. М.,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-4110-7181*

30 березня 2020 року Верховною Радою України був прийнятий Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-ІХ. Забезпечуючи виконання функцій держави, парламент України цим Законом відреагував на соціаль-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ні та економічні кризові явища, що викликані коронавірусною хворобою в Україні та світі, та має на меті актуалізацію та вдосконалення правового регулювання суспільних відносин в основних сферах життєдіяльності, які зазнали змін у зв'язку із поширенням коронавірусу COVID-19.

В цілому позитивно оцінюючи новели, що були внесені більш ніж до тридцяти законодавчих актів, пропоную зупинитися на одній, яка потенційно в майбутньому може негативно відбитися на правах працівників та навіть зачіпати інтереси держави.

Згаданим вище Законом вносяться зміни та доповнення до чинного Кодексу законів про працю України (ст. 6). Зокрема, запроваджується поняття дистанційної (надомної) роботи, в КЗпП знаходить своє відображення поняття гнучкого робочого часу, зазнають змін правила простою не з вини працівника та його оплати. Окремо слід вказати про зміни, внесені у визначення поняття трудового договору. На наш погляд, ця зміна не є формальністю, вона істотно відображається на самому змісті трудових відносин.

Традиційно стабільна у своєму визначенні правова категорія «трудо­вий договір» зазнала змін задля отримання можливості запровадження нових для національного законодавства категорій особливого дистанційного режиму роботи та гнучкого робочого часу. На жаль, лише коронавірус став тією рушійною силою, що забезпечила можливість реалізувати багаторічні намагання законотворців, науковців та роботодавців осучаснити українське трудове законодавство, яке насправді вже багато років потребувало легалізації цих режимів роботи. Особливо цього вимагала усталена практика залучення працівників на таких умовах у сфері ІТ, адже за відсутності легальних можливостей роботодавці були змушені або адаптувати до своїх потреб застарілі норми радянського законодавства, або взагалі використовувати цивільно-правові конструкції.

Законом № 540-ІХ ст. 21 КЗпП була викладена в новій редакції. Єдиною новацією норми стало виключення з її тексту обов'язку працівника підпорядковуватися при виконанні трудових обов'язків правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства. В чинній редакції статті, єдине, чого має дотримуватися працівник, – це виконувати роботу, визначену угодою сторін та формалізовану в трудовому договорі.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку серед науковців традиційно визнавалося однією з головних ознак трудових правовідносин, що відрізняла його від споріднених цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.¹ Саме наявність дисциплінарної влади роботодавця над працівником та можливість керувати працівником при виконанні ним своїх трудових обов'язків відрізняли ці відносини від цивільно-правових, побудованих на майже абсолютній рівності їх суб'єктів.

Вказаний науковий підхід систематично та обґрунтовано підтримувався і судовою практикою в цивільних справах² та у справах про адміністративні правопорушення.³

При цьому виключення обов'язку підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку з норми ст. 21 КЗпП не потягнуло за собою змін в інших нормах Кодексу, де згадувався цей обов'язок. Працівник, як і раніше, зобов'язаний своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни. До того ж і правила внутрішнього трудового розпорядку також ніхто не скасовував.

Таким чином, незважаючи на зміни, відповідно до законодавства, працівник не звільняється від дисциплінарної влади роботодавця, не змінюється і правова конструкція трудових відносин. Зазначена новела підпорядкована лише меті легалізувати дистанційну роботу тих працівників (або в таких умовах виконання роботи), де забезпечення дотримання працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку є неможливим.

¹ Трудове право : підручник / за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2019. С. 17–20; Велика українська юридична енциклопедія : т. 11: Трудове право. Харків : Право, 2018. С. 717–721.

² Рішення Московського районного суду м. Харків від 10.02.2015 р., судова справа № 643/15346/14-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42916866> (дата звернення: 23.04.2020); Рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від 28 травня 2019 р., судова справа № 489/707/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82097943> (дата звернення: 23.04.2020)

³ Постанова Калуського міськрайонного суду Івано-Франківської області від 13.06.2016 р., судова справа № 345/1209/16-п. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/58317122> (дата звернення: 23.04.2020); Постанова Чорнобаївського районного суду Черкаської області від 26.07.2018 р., судова справа № 709/1406/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/77567430> (дата звернення: 23.04.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

З іншого боку, ознака підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку традиційно використовувалася органами Державної служби України з питань праці (Держпраці) в суді для встановлення факту перебування працівника в трудових відносинах. З посиланням на цю ознаку і безпосередньо працівникам вдавалося відновити свої права, коли роботодавець необґрунтовано називав існуючі трудові правовідносини цивільно-правовими, тим самим позбавляючи працівників гарантій, встановлених для них трудовим законодавством. Можна припустити, що нова редакція ст. 21 КЗпП України послабить позиції працівників та органів, що здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю в судових інстанціях.

Проводячи певні паралелі, пропоную через призму зазначеної проблематики розглянути прийнятий у вересні 2019 року в штаті Каліфорнія (США) Закон California Assembly Bill 5 («CA AB 5»)¹, яким були внесені зміни до Трудового кодексу штату. Цей нормативний акт встановив критерії, за якими можна зробити висновок, чи є відносини між компанією-роботодавцем та особою трудовими, та запровадив відповідальність за неправильну класифікацію співробітників. Зокрема, визначаючи окремі критерії у «CA AB 5» вказано, що не вважається працівником, а є незалежним підрядником «особа, вільна від контролю та керівництва особи, з якою укладений договір найму у зв'язку з виконанням робіт, як за договором на виконання роботи, так і фактично». Таким чином, підпорядкування працівника роботодавцю та його локальним актам визнається однією з (трьох) ознак трудових відносин не лише судовою практикою², але і на законодавчому рівні. В цьому ми бачимо зміцнення позицій трудового права в країні, де традиційно перевага в

¹ Anacttoamend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation there for.[Approved by Governor September 18, 2019. Filed with Secretary of State September 18, 2019].URL: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5 (дата звернення: 23.04.2020).

² S. G. Borello&Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations (1989) 48 Cal. 3d 342. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/48/341.html> (дата звернення: 23.04.2020); Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles (2018) 4 Cal.5th 903. URL: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html> (дата звернення: 23.04.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

правовому регулюванні найманої праці надавалась цивільному праву, де сповідувалась теорія повної договірної свободи сторін.

Виходячи з цього вдається доволі дивною та неоднозначною позиція вітчизняного законодавця, який останнім часом дбає за впровадження в регулювання трудових відносин цивілістичних принципів. Вважаємо, що такий підхід призведе до зниження правових гарантій працівників та буде сприяти поступовій міграції трудових правовідносин в цивільно-правові, як більш вигідні та комфортні роботодавцю.

УДК 349.2 (477)

СПРЯМОВАНІСТЬ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЯК ЇЇ СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Лежнева Т. М.,

*доцент кафедри права
вищого навчального закладу*

«Університет імені Альфреда Нобеля»,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0001-7823-9132

Черноп'ятов С. В.,

доцент кафедри права

вищого навчального закладу

«Університет імені Альфреда Нобеля»,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0003-4209-5215

Загальна дисциплінарна відповідальність є доволі детально дослідженим інститутом трудового права. Однак деякі правотворчі процеси змушують нас час від часу повертатися і до загальної дисциплінарної відповідальності. Так, зокрема, певним інсайтом, що породив у нас ідею цієї роботи, став проект Закону про працю (№ 2708 від 28.12.2019)¹ (далі – Проект № 2708).

Проект № 2708 становить неабиякий інтерес. Зокрема, він цікавий тим, що презентує оригінальну модель індивідуальних трудових відносин; пропонує перехід від спеціальнодозвільного

¹ Проект Закону про працю № 2708 від 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

до загальнодозвільного режиму правового регулювання припинення індивідуальних трудових відносин з ініціативи роботодавця.

При цьому Проект № 2708 має вкрай цікаву особливість – геть відсутніми є норми, що регулювали б загальну дисциплінарну відповідальність. На функціональних зв'язках із нині чинною моделлю припинення індивідуальних трудових відносин багато в чому ґрунтується системна єдність, взаємозв'язок різноманітних інститутів трудового права. Не виключенням є і інститут загальної дисциплінарної відповідальності.

Концептуальна модель правового регулювання індивідуальних трудових відносин, втілена у Проекті № 2708, дозволяє повному оцінити сутність, правову природу, призначення загальної дисциплінарної відповідальності методом «від зворотного»: з'ясувавши, в яких саме умовах загальна дисциплінарна відповідальність виявляється «непотрібною», ми можемо пізнати її глибинну сутність – принаймні, що стосується загальної дисциплінарної відповідальності в тому вигляді, в якому вона існує в українському трудовому праві наразі.

Санкції загальної дисциплінарної відповідальності належать до каральних санкцій трудового права, насамперед, спрямовані на покарання, справедливу відплату за вчинене трудове правопорушення. Відповідно до ч. 1 ст. 147 КЗпП України¹ за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. У науковій літературі зазвичай виділяють такі функції юридичної відповідальності: каральна (штрафна, репресивна); захисна (правовідновлювальна, компенсаційна); запобіжна; виховна². В. І. Щербина виділяє такі функції дисциплінарної відповідальності: стимулюючу, виховну, відновну, запобіжну, каральну³.

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

² Проблемы общей теории права и государства : учебник / под общ. ред. В.С. Нерсесянца. Москва : Норма, 2004. С. 497; Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Алерта; КНТ ; ЦУЛ, 2009. С. 470; Іванський А. Й. Фінансова-правова відповідальність в сучасній Україні: теоретичне дослідження : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2009. С. 13.

³ Щербина В. І. Трудове право України : підручник / за ред. В.С. Венедіктова. Київ : Істина, 2008. С. 296.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Дослідження конкретних дисциплінарних санкцій трудового права дозволяє з'ясувати функції, які, передусім, притаманні загальній дисциплінарній відповідальності.

Догана – найм'якіше дисциплінарне стягнення у системі заходів загальної дисциплінарної відповідальності. Догану в цілому можна визначити як вид стягнення, який є дисциплінарним заходом особистого характеру і полягає в негативній оцінці та засудженні поведінки працівника в трудовому колективі¹.

Особистому аспекту, моральному впливу догани, як правило, приділяється значна увага. Втім моральний вплив догани – це не той її елемент, який дійсно має значення для трудових правовідносин. Догана має і суто правовий зміст, який має характер негативних правових наслідків для правопорушника. О. Е. Лейст розглядав догану як владний осуд порушника без обмеження його прав або покладення на нього додаткових обов'язків, але з виникненням у порушника стану по караності².

З моменту накладення на працівника догани він перебуває у стані дисциплінарної покараності, який передбачає кілька правових наслідків. Однак основним із таких наслідків є те, що у разі вчинення в межах строку стану покараності нового дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване таке дисциплінарне звільнення, як звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України (п. 23 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів»³).

Таким чином, догана виконує каральну функцію, передусім, шляхом покладення на працівника стану покараності, змістом якого є певне вразення прав. Основним активним елементом догани є стан покараності.

Дисциплінарне звільнення, як дисциплінарне стягнення, – припинення трудових правовідносин із правопорушником з ініціативи роботодавця. При цьому таке звільнення характеризується найбільш несприятливим для правопорушника правовим режи-

¹ Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 355.

² Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы). Москва : Изд-во Москов. ун-та, 1981. С. 91.

³ Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

мом (порівняно з іншими різновидами припинення трудових правовідносин). Таким чином, головним елементом звільнення як санкції є одностороннє розірвання трудових правовідносин. Звільнення впливає, передусім, на правове становище працівника, припиняючи всі його права і обов'язки в індивідуальних трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем. У цьому, головним чином, полягає каральна функція звільнення.

Аналіз функцій дисциплінарної відповідальності свідчить про те, що в механізмі правового регулювання індивідуальних трудових відносин загальна дисциплінарна відповідальність має значення, в першу чергу і передусім, для припинення індивідуальних трудових правовідносин. Не буде перебільшенням, якщо сказати, що, власне, вся загальна дисциплінарна відповідальність спрямована на припинення індивідуальних трудових правовідносин. Так, дисциплінарне стягнення «звільнення» безпосередньо припиняє індивідуальні трудові правовідносини, а дисциплінарне стягнення «догана» – робить можливим, є передумовою для окремих випадків застосування звільнення.

Саме тому в Проекті № 2708, який передбачає загальнодозвільний режим правового регулювання припинення індивідуальних трудових відносин з ініціативи роботодавця, відсутність інституту загальної дисциплінарної відповідальності виглядає цілком природно.

Висновок. В сучасному українському трудовому праві сутність загальної дисциплінарної відповідальності як елемента механізму правового регулювання індивідуальних трудових відносин визначається роллю санкцій загальної дисциплінарної відповідальності у припиненні трудових правовідносин. Адже санкції загальної дисциплінарної відповідальності або створюють передумови для припинення індивідуальних трудових відносин (догана), або безпосередньо зводяться до припинення індивідуальних трудових відносин (звільнення). Тобто, по суті, дисциплінарна відповідальність є правовою формою опосередкування унормованої та обмеженої правом господарської влади роботодавця, а саме її частини – «дисциплінарної» влади.

УДК 349.235:331.312.8

**НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ДЕНЬ ТА НАДУРОЧНА РОБОТА:
ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ**

Литвиненко В. М.,

*доцент кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
ННІ права і соціальних технологій
Національного університету
«Чернігівська політехніка»,
канд. юрид. наук, доцент*

У законодавстві та науці трудового права дедалі частіше приділяється увага таким правовим поняттям, як ненормований робочий день та надурочна робота. Іноді ці поняття використовують в одній правовій площині, відносячи їх до різновидів робочого часу або режиму робочого часу. У період підготовки нового Трудового кодексу та виникнення відомих епідеміологічних обставин виникає потреба в розмежуванні згаданих понять, що сприятиме їх кращому розумінню і застосуванню як працівниками, так і роботодавцями.

З'ясувати відмінні ознаки згаданих понять неможливо без характеристики кожного окремо. Отже, нинішнє законодавство під ненормованим робочим днем розуміє особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. При цьому міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і обсягом виконаних робіт¹. Тобто, враховуючи зазначене, констатуємо, що ненормований робочий день – це не вид робочого часу, а вид режиму робочого часу.

Варто згадати, що робочий час – це час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки за трудовим договором². Проект Трудового кодексу під робочим часом розуміє час, протя-

¹ Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 № 7. *Податки та бухгалтерський облік*. 2012. № 34. С. 47.

² Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 22.06.2007 № 199/13/116-07. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=047901195C>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

гом якого працівник відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку й умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки¹. Як бачимо, у Проекті Трудового кодексу визначення робочого часу запропоновано дещо ширше з уточненням про відповідність виконання обов'язків згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, яким визначається режим робочого часу. Режимом робочого часу в доктрині трудового права вважають встановлений локальними нормативними актами та обов'язками для конкретного колективу працівників порядок розподілу норми тривалості робочого часу протягом доби, тижня та інших календарних періодів². Тобто режим розподіляє будь-яку тривалість робочого часу протягом певного періоду.

Чинним законодавством передбачено три види робочого часу: нормальний, скорочений і неповний (ст.ст. 50, 51, 56 КЗпП). Проте ненормований робочий день як режим робочого часу не застосовується до працівників, які зайняті на роботах із неповним робочим днем, але не на умовах неповного робочого тижня.³ Тобто фактично ненормований робочий день або ненормований режим робочого часу може застосовуватися до всіх видів робочого часу, зокрема і до неповного, крім такого його виду, як неповний робочий день.

Не є ані видом робочого часу, ані режимом робочого часу надурочні роботи. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня⁴, яка визначається відповідно до виду робочого часу (відносно надурочних робіт у розрахунок береться нормальний та скорочений робочий час (ст. 62 КЗпП)) та відповідного режиму робочого часу. Тобто якщо вид робочого часу – скорочений, наприклад тривалістю 36 годин на тиждень та використовується шестиденний режим робочого часу, то щоденна

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>.

² Пилипенко П. Д. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Істина, 2005. 208 с.

³ Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 № 7. *Податки та бухгалтерський облік*. 2012. № 34. С. 47.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

норма робочого часу повинна тривати не більше ніж 6 годин. Отже, усе, що відпрацьовується понад щоденну норму, є надурочною роботою.

До речі, варто зауважити, що Проект Трудового кодексу порівняно з чинним законодавством пропонує визнавати надурочною роботою залучення працівника, який працює на умовах ненормованого робочого часу, систематично (двічі або більше протягом місяця) до роботи понад норму робочого часу.¹ У той час як чинне законодавство просто позбавляє права роботодавця систематично залучати працівників із таким режимом роботи до роботи понад встановлену тривалість.²

Наступним, що відрізняє ненормований робочий день і надурочну роботу, є категорії осіб, які можуть бути залучені, оплата праці, час відпочинку тощо.

Отже, стосовно категорій осіб, які можуть залучатися до такого режиму робочого часу, як ненормований, то вони визначені законодавством, зокрема Рекомендаціями щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затвердженими наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 № 7, і такими є особи, праця яких не піддається точному обліку в часі, особи, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство), особи, які розподіляють час для роботи на свій розсуд. Також передбачається можливість затвердження вищими державними органами виконавчої влади відповідних переліків робіт, професій та посад, а також визначення такого переліку колективним договором. Відносно надурочних робіт, тут навпаки передбачений перелік тих, хто не може бути залучений до цих робіт (ст. 63 КЗпП), граничні норми застосування таких робіт протягом двох днів підряд та протягом року (ст. 65 КЗпП) та випадки, коли можна до таких робіт залучати працівників (ст. 62 КЗпП).

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>.

² Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.97 р. N 7. *Податки та бухгалтерський облік*. 2012 р. № 34. С. 47.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

За виконання роботи надурочно передбачається оплата в підвищеному розмірі та заборона компенсування їх відгулом (ст. 106 КЗпП). За роботу ж з ненормованим робочим днем передбачено надання щорічної додаткової відпустки тривалістю до 7 календарних днів згідно з Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

Як підсумок, варто зазначити, що в межах категорії «робочий час» існують три відносно різні поняття: робочий час – час, протягом якого працівник виконує свою трудову функцію, режим робочого часу – певний спосіб поділу робочого часу протягом визначеного періоду, яким є ненормований робочий день, і надурочні роботи – це ті, що виконуються понад встановлену тривалість робочого часу в межах того чи іншого режиму робочого часу. До того ж порядок, спосіб визначення і тривалість надурочних робіт залежить від обраного робочого часу та його режиму.

УДК 349.232

СТИМУЛЯКРИ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Лук'янчиков О. М.,

доцент кафедри цивільно-правових

дисциплін та трудового права

імені О.І. Процевського

Харківського національного педагогічного

університету імені Г.С. Сковороди,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0003-3768-5608

У 1981 році побачила світ книга Жана Бодрійяра «Симулякри і симуляція», в якій автор узагальнив свої погляди на постмодерністське суспільство. В цьому філософському трактаті Ж. Бодрійяр висловив ідею про те, що суспільство живе в умовах гіперреальності, де кожне соціальне явище є симулякром. Особливістю симулякра в чистому виді є те, що він не відображає, не спотворює і не маскує реальність. Симулякр навіть не маскує відсутність реальності. Він взагалі не пов'язаний з реальністю¹.

¹ Бодрійяр Ж. Симулякри і симуляція. Пер. з фр. В. Ховхун. К. : Видво Соломії Павличко "Основи", 2004. С.12. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/17614.html>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Ознайомлення з ідеями Ж. Бодріяра надихнуло на пошук правових симулякрів, які легко було знайдено у системі державних соціальних стандартів¹, а сьогодні поговоримо про симулякри стимулювання в системі оплати праці.

Нагадаю, що преамбула ЗУ «Про оплату праці»² визначає дві функції заробітної плати: відновлювальну і стимулюючу. І саме останній ми приділимо увагу в подальшому.

Стимулююча функція в тарифній системі оплати праці реалізується шляхом встановлення міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів, завдяки яким працівник, що виконує більш складну роботу, отримує більшу заробітну плату.

Задля цього ми маємо Єдину тарифну сітку³ (далі – ЄТС), яка налічує 25 тарифних розрядів з коефіцієнтами від 1 (1-й тарифний розряд) до 4,51 (25-й тарифний розряд).

Із наведеного можна зробити логічний висновок, що тарифна ставка працівника 25-го розряду більше тарифної ставки працівника 1-го розряду у 4,51 рази. Проте логіка нам не допоможе. Логіка могла допомогти у реальності, яка побудована за принципом еквівалентності знака і реального життя.

У гіперреальності, в якій, як стверджує Ж. Бодріяр, живе сучасне суспільство, різниця між коефіцієнтами «1» і «4,51» становить не математичну різницю, а трансформується у «симуляційну» різницю, яка становить лише 1,9 рази.

¹ Лук'янчиков О. М. Симулякр базового державного соціального стандарту. *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали II Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (27 березня 2020 року). – Харків, 2020. С. 167-170. URL: http://www.hnpu-laws.in.ua/wp-content/uploads/2015/12/91_%D0%9F%D0%9E%D0%86_%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf.

² Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

³ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Така математика гіперреальності: $4,51/1 = 1,9$.

Чому так? Відповідь – у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»¹, який суттєво змінив підходи держави до регулювання оплати праці. Докладніше про це можна почитати у статті Д. О. Новікова², а тут ми зупинимось лише на одному положенні, яке і привело до симулювання стимулюючої функції заробітної плати.

Зазначеним вище Законом встановлено наступне правило: «Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати».

Це положення Закону означає, що працівники, посади яких віднесені до тарифних розрядів 1–13 (їх тарифні ставки менше мінімальної заробітної плати), отримують відповідну доплату і, як результат, отримують однакову заробітну плату, яка дорівнює мінімальній (4723 грн).

Отже, стимулююча функція заробітної плати зазначених вище працівників знаходить свій прояв у тому, що вони отримують однакову заробітну плату!

Внаслідок зазначеного положення Закону маємо наступне: якщо працівник 1-го тарифного розряду отримує мінімальну заробітну плату (4723 грн), працівник 25-го тарифного розряду – 9141,77 (2027*4,51), то різниця в їх тарифних ставках становить 1,9 (9141,77/4723).

Так чи можна назвати повноцінною і реальною системою стимулювання систему, в якій працівники, замість різниці в тарифній ставці в 2,27 рази (2,27 – коефіцієнт 13-го розряду), мають однакову тарифну ставку, а замість різниці в 4,51, мають різницю в 1,9 рази?

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : закон України від 06 грудня 2016 року № 1774-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n87>.

² Новіков Д. О. Економізація трудового права : тенденції та виклики. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2017. Вип. 3 (79). С. 160–168. URL: <https://journal.lduvs.lg.ua/index.php/journal/article/view/414/367>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Подивимось на це поглядом Жана Бодріяра, який визначав такі фази існування образу (в контексті співвідношення образу та реальності):

1) «він є відображенням глибокої реальності; 2) він маскує і спотворює глибоку реальність; 3) він маскує відсутність глибокої реальності; 4) він позбавлений зв'язку з будь-якою реальністю: він є чистим симулякром самого себе».¹

Як бачимо, стимулююча функція заробітної плати, що знаходить своє законодавче закріплення у ЄТС, вже не відображає реальність. Стимулювання не відбувається за правилами, які встановлені ЄТС, і працівники отримують інші суми, ніж передбачені ЄТС. Саме тому стимулююча функція заробітної плати не знаходиться на першій фазі існування образу.

В певній частині ЄТС маскує і спотворює реальність: замість задекларованої в ній різниці між 1-м і 25-м розрядами в 4,51 рази маємо різницю в 1,9 рази. І в цьому сенсі ми маскуємо наступний факт: стимулювання відбувається в меншому обсязі, ніж задекларовано в положеннях ЄТС. Тому можна зробити висновок, що в цій частині стимулююча функція заробітної плати знаходиться на другій фазі існування образу.

Стимулююча функція заробітної плати для працівників з 1-го по 13-й тарифний розряди знаходиться на третій стадії існування образу. На цій стадії реальність вже відсутня, проте відбувається маскування цього факту.

Відсутність реальності обґрунтовується наступним. Згідно з ЄТС сьогодні працівники 1-го і 13-го розрядів, які не мають права на доплати і надбавки, повинні отримувати заробітну плату у розмірі 2027 грн та 4601 грн відповідно. Проте вони отримують заробітну плату на однаковому рівні – 4723 грн. Тобто для них вже не існує стимулювання залежно від складності виконуваної роботи та кваліфікації самого працівника.

Але держава ще намагається замаскувати відсутність реальності в системі стимулювання зазначених працівників. Так, згідно з п. 2 Постанови КМУ², держава закликає керівників «забезпечити

¹ Там само.

² Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 2016 року № 1037. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/249637026>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи».

Які висновки? Система диференціації оплати праці між працівниками 1-го та 25-го розряду скоротилася в 2,37 рази (але ще існує), а між працівниками 1-го та 13-го – в 2,27 рази і зійшла нанівець (проте держава ще маскує цей факт). А замість стимулюючої функції ми маємо симулювання стимулювання – стимулякр.

УДК 349.22

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ПРОФЕСІЙНИХ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

*Любимов О. К.,
помічник судді Вищого
господарського суду України,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0002-0891-884X*

Наразі рух України до Європейського Союзу супроводжується низкою негативних чинників, серед яких – нестабільність економіки, загроза внутрішній безпеці та територіальній цілісності з боку держави-агресора, низький рівень соціального життя населення, а також зневіра людей у кращому майбутньому для них самих та їхніх дітей. Але, незважаючи на це, у досить непростий для України час держава всіма силами намагається протистояти негативним процесам та спрямовувати свою політику на впровадження європейських стандартів та норм у суспільне та державне життя¹. Між тим слід констатувати, що суттєвим чином перешкоджає цій діяльності держави недисциплінованість професійних публічних службовців, тобто державних службовців і службовців в органах місцевого самоврядування. Це пояснюється тим, що недисциплінована праця цих службовців становить собою ризик для національної безпеки держави, створює негативний імідж держави, знижує авторитет суб'єктів публічної адміністрації, збільшує соціальну напругу в суспільстві та спричиняє зростання правового нігілізму на публічній службі та в суспільстві загалом. Звісно, умови, що формуються за таких обставин, не можуть бути належними

¹ Любимов О. К. Характеристика проблем, які виникають у процесі адаптації законодавства України про державну службу до норм Європейського Союзу. *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. 2019 № 4(38). Р. 113.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

для впровадження високих стандартів публічного адміністрування, підвищення рівня життя населення, посилення ролі права у житті держави та суспільства. Як наслідок, на міжнародній арені за нашою державою зберігається імідж корумпованої держави, якої не має місця в ЄС.

Певна річ, недисциплінованість професійних публічних службовців не є проблемою, якою пояснюється тривалість періоду реалізації Україною євроінтеграційних амбіцій. Зокрема, такий стан справ обумовлюється також недостатньою транспарентністю професійної публічної служби, відсутністю результатів від впровадження кадрової політики, порушенням стандартів гідної праці на публічній службі тощо. Однак тією чи іншою мірою вказані проблеми завжди стосуються питання трудової (службової) дисципліни, а також ефективності позитивних і негативних заходів забезпечення трудової дисципліни на професійній публічній службі.

Саме тому досить гострою в цьому аспекті постає проблема відсутності в нашій державі ефективного механізму притягнення професійних публічних службовців до юридичної відповідальності за вчинення дисциплінарних проступків. При цьому недосконалість цього правового механізму насамперед є наслідком поширеності в нашій державі практики уникнення винними особами відповідальності (за принципом «рука руку мие»). Таким чином, у цьому контексті важливим аспектом, який наблизить чинне законодавство до норм ЄС, а Україну – до вступу у цей Союз, є: 1) встановлення та визначення конкретного механізму притягнення службових осіб до юридичної відповідальності; 2) визначення чіткого алгоритму дій уповноважених на притягнення до відповідного виду відповідальності органів та осіб.

На цьому шляху потребується європеїзація трудового законодавства України про працю та трудових норм законодавства про державну службу й про службу в органах місцевого самоврядування, зокрема у частині запровадження в Україні європейських принципів притягнення до юридичної відповідальності цих службовців. Процедура притягнення публічних службовців до дисциплінарної та матеріальної відповідальності у цьому сенсі має ґрунтуватися на принципі верховенства права, законності, обґрунтованості притягнення до відповідальності, можливості надання публічному службовцю достатніх засобів захисту власних прав і своєї позиції у справі тощо¹. Крім того, притягнення до юридичної

¹ Губанов О. О. Сучасний стан і перспективи адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері юридичної відповідальності публічних службовців. *Порівняльне право*. 2016. № 4. С. 147.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

відповідальності службовців має носити не декларативний характер (це досить часто спостерігається сьогодні), а наставати відносно осіб, які порушили трудову дисципліну.

У науковій літературі висловлюється думка відносно того, що має бути розроблений та прийнятий Кодекс поведінки державного службовця. На нашу думку, сьогодні (на що ми вже звертали увагу) є потреба у створенні та прийнятті Кодексу поведінки публічного службовця. У такому разі врегульовуватиметься нормативна основа для дисциплінарної поведінки (і юридичних наслідків недисциплінованої поведінки) також і публічних службовців органів місцевого самоврядування.

Крім того, звернемо увагу й на те, що питання дисциплінарної відповідальності публічних службовців сьогодні в Україні досить часто носить суб'єктивний характер², а тому в більшості випадків залежить від керівника органу публічної служби (це є надзвичайно важливою проблемою, адже, на думку вчених, неналежний рівень дисципліни в органі публічної служби призводить до того, що публічні службовці стають корумпованими³), що, на нашу думку, не є доцільним та може створювати певні зловживання відносно осіб, які вчинили дисциплінарний проступок. Більш того, надзвичайно пильна увага у такому разі має приділятися дотриманню процедури виявлення та розслідування протиправних дій, ймовірно вчинюваних особами, котрі мають особливе становище у публічних органах та/або є уповноваженими на вирішення питань і прийняття рішень державного значення. Окреслена позиція обумовлена тим, що саме ці особи найбільш часто зловживають своїми правами та посадовими обов'язками, саме вони не бояться бути покараними, а збитки, яких вони завдають державі, досить часто оцінюються сотнями тисяч чи навіть мільйонами. Проте найбільшою проблемою цього є те, що відповідна поведінка й безкарність таких порушників законодавства культивує атмосферу недисциплінованості в органі публічної служби.

Поряд із тим варто відзначити, що певні кроки у цьому процесі вже спостерігаються, зокрема, у розширенні антикорупційної інфраструктури – антикорупційних органів, наявність і функціонування яких тією чи іншою мірою сприяють дисциплінованому виконанню публічними службовцями своїх службових функцій нале-

² Аведян Л. Й., Руденко Ю. С. Необхідність і проблеми адаптації інституту державної служби в Україні до стандартів Європейського союзу. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 2(25). С. 438.

³ Гладкий В. В. Об'єктивні прояви пенітенціарної корупції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 6. Т. 2. С. 189, 191.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

жним чином. Проте слід визнати й те, що робота цих органів не буде ефективною до тих пір, поки кожний працівник та кожна людина не усвідомить свою роль у діяльності цих органів влади. Саме тому в означеному сенсі варто окрему увагу звернути на людський менталітет, розвиток інституту справедливості при виконанні своїх службових обов'язків, принципу відповідальності, розвитку інституту відповідальності перед суспільством та державою. Тобто ми маємо на увазі вирішення комплексу таких проблем: 1) ідеологічних та світоглядних правових проблем (зокрема, підняття на публічній службі належного рівня умов гідної праці службовців, адже належне ставлення до працівника обумовлює те, що він стає більш мотивованим до виконання трудових завдань без порушення трудової дисципліни); 2) ідеологічних проблемних питань, які не є власне юридичними за своєю природою (інформаційна та роз'яснювальна робота серед професійних публічних службовців, метою якої має стати недопущення вчинення протиправних дій, а також усвідомлення своєї відповідальності перед суспільством).

УДК 349.2

ЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

*Новіков Д. О.,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0003-2727-5357*

*Зубков А. С.,
студент 431 групи
юридичного факультету
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

«Зарплату платить не роботодавець – він тільки розпоряджається грошми. Зарплату платить клієнт» (Г. Форд). Цей вираз відбиває в собі суть товарно-грошових відносин у суспільстві: виробництво і споживання містять у собі два основні суб'єкти цих суспільних відносин. Це виробник товару (послуги), який, переважно, є класичним роботодавцем з позицій трудового права, і спо-

© Новіков Д. О.,

Зубков А. С., 2020

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

живач, який, найчастіше, є працівником того ж виробника. Кожний з них прагне одержати від процесу виробництва та споживання відповідно максимальну вигоду. Виробник – максимальний прибуток, а споживач – максимальний ефект від володіння продуктом праці. І, як будь-який правовий механізм, оплата праці повинна бути побудована на системі стримувань і противаг між зацікавленими суб'єктами. Найкраща противага для стимулювання виробництва кращої якості товарів – це більше висока його оплата. У протилежному випадку у виробника виникає дефіцит грошових фондів, а суспільство, якщо це відбувається системно, деградує.

Відповідно, виробник і споживач повинні бути наділені достатньою кількістю прав і свобод для гармонійного розвитку суспільства, у якому ці суб'єкти задіяні. При цьому оплата праці за вироблений, необхідний продукт має бути гідна самого продукту. Разом із тим сторона виробника для втілення свого інтересу природно зацікавлена в мінімізації витрат на оплату праці. А працівник зацікавлений у збільшенні своєї заробітної плати. І це є основною дилемою. Вирішити її може належне правове поле, в якому в працівника є право вибору місця роботи із задовольняючим його рівнем заробітної плати. Це можливо, коли кон'юнктура економіки в країні дозволяє вести свою господарську діяльність великій кількості місцевих і міжнародних компаній, жодна з яких не зможе диктувати монопольні умови праці. Із усього цього можна зробити висновок, що для успішної реалізації в країні необхідно належне функціонування правоохоронної, судової та законодавчої систем.

Водночас в умовах, коли виробники (роботодавці) не розуміють значення гідної оплати праці для задоволення платоспроможного попиту, споживачі (працівники) через це саботують виконання роботи, а держава не може здійснювати ефективний захист прав та інтересів обох сторін, у суспільстві відбувається соціально-економічний колапс, який в умовах пандемії та періоду відновлення буде посилюватись.

Для мінімізації ризиків економічної неспроможності, зловживання нестійким соціальним становищем громадян громадянське суспільство повинно мобілізуватись та організуватись для узгодження позицій та інтересів зацікавлених сторін та їх реалізації на практиці. На наше переконання, таким мобілізуючим та організаційним первинним інструментом мають стати професійні спілки, у сутність функціонування яких закладений регулятивний

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

та захисний механізм. При цьому професійні спілки мають відмовитись від патерналістської побудови своєї діяльності, яка залишилась ним у спадщину від радянських часів, коли профспілка виконувала роль партійного осередку на підприємстві. Профспілкам варто повернутись до адекватного сприйняття власного місця у виробничо-соціалній системі, де вони інституційно об'єднують населення та координують процеси формування його позицій та інтересів.

Слід відзначити, що на сучасному етапі охоплення професійними спілками потребують не тільки працівники, а сукупний споживач, від економічних можливостей та соціальних уподобань якого залежить доля економіки. До цього сукупного споживача має входити як працююче населення, так і фрілансери, безробітні, прекаріат (нестійко зайняті, позикові працівники, тимчасово незайняті, неоформлені трудящі виробничого сектору та сфери послуг¹), кібертаріат (нова верства населення, появу якої ми прогнозуємо в умовах пандемії та переведення значної кількості працюючих на дистанційну роботу), а також вимушені переселенці, біженці, соціально незахищені верстви населення.

У цьому сенсі професійна спілка як об'єднання людей за професійної ознакою втрачає власне призначення та має поступово трансформуватись у загальногромадянське об'єднання споживачів, котре діятиме як самостійний суб'єкт суспільних відносин при взаємодії з виробниками (національними державними та приватними підприємствами, міжнародними та зарубіжними інвесторами) із приводу досягнення спільних домовленостей, зокрема з питань гідного рівня оплати праці для працюючих, створення робочих місць для перспектив отримання заробітку непрацюючими, виплат достатньої безумовної допомоги для соціально незахищених верств населення. Такі профспілки (об'єднання споживачів) мають отримати власну правову базу, яка визначатиме їх правовий статус, повноваження та сферу дії, а також гарантуватиме їх членам вільне представництво інтересів населення у відносинах з виробниками.

Таким чином, гідний рівень оплати праці, зокрема в умовах пандемії та періоду відновлення за відсутності ефективно функці-

¹ Новіков Д. О. *Pluralitas non est ponedata sine necessitate* або місце теорій прекаріату у науці трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*, 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 22-26.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

онуючого державного механізму, може бути забезпечений професійними спілками, які поступово мають перебудовуватись у загальнонаціональні об'єднання споживачів, котрі мають представляти інтереси та позиції населення держави у перемовинах із виробниками. Гідна оплата як результат таких перемовин повинна відображати консенсус між необхідним рівнем платоспроможного попиту населення та обґрунтованих розмірів прибутку виробників, оподатковувана частина яких має бути спрямована на задоволення соціальних інтересів соціально незахищених верств населення.

УДК 349.2

ДОДЕРЖАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВСТАНОВЛЕННЯ ОБМЕЖУВАЛЬНИХ ЗАХОДІВ, ЯКІ СПРЯМОВАНІ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ІНФЕКЦІЇ

Огієнко І. В.,

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

3 березня 2020 року в Україні здійснюється низка комплексних заходів з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби COVID-19. Метою цих заходів є збереження життя та здоров'я людей, зменшення одночасного навантаження на медичну систему держави, і тому необхідність проведення карантинних заходів ні в кого не викликає сумнівів.

Але при цьому необхідно зазначити, що прийняття тих чи інших рішень, які певним чином обмежують права і свободи громадян, повинні прийматися з урахуванням діючого законодавства, не допускаючи його порушення.

Відповідно до п. 4 Постанови Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211, в редакції від 22.04.2020 № 291, особи, які досягли 60-річного віку, потребують самоізоляції з 4 квітня 2020 року.

Виключення становлять: державні службовці і працівники державних органів та органів місцевого самоврядування; народні депутати України та депутати місцевих рад; судді; військовослужбовці та працівники Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів; особи, які здійснюють заходи, пов'язані з недопущенням

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

поширення COVID-19; особи, що забезпечують діяльність підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, які: провадять діяльність та надають послуги в галузях енергетики, хімічної промисловості, транспорту, у сферах інформаційно-комунікаційних технологій, електронних комунікацій, у банківському та фінансовому секторах, оборонній промисловості; надають послуги у сферах життєзабезпечення населення, зокрема у сферах централізованого водопостачання, водовідведення, постачання електричної енергії і газу, виробництва продуктів харчування, сільського господарства, охорони здоров'я; є комунальними, аварійними та рятувальними службами, службами екстреної допомоги населенню; включені до переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави; є об'єктами потенційно небезпечних технологій і виробництв.

За порушення цієї норми передбачено накладення штрафів відповідно до ст. 44-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Відповідно до Закону України від 13.04.2020 «Про внесення змін до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», самоізоляція – перебування особи, стосовно якої є обґрунтовані підстави щодо ризику інфікування або поширення нею інфекційної хвороби, у визначеному нею місці (приміщенні) з метою дотримання протиепідемічних заходів на основі зобов'язання особи.

За даними Пенсійного фонду України на жовтень 2019 року на обліку в органах Пенсійного фонду України перебувало 2,5 млн працюючих пенсіонерів. На який строк підпадають під самоізоляцію особи віком старші 60 років, у Постанові не уточнено.

Роботодавцю пропонуються кілька шляхів для забезпечення виконання даного рішення, але всі вони мають значні недоліки. По-перше, пропонується запровадити дистанційну роботу для таких працівників. Це найкращий варіант з усіх запропонованих, але дуже часто він не може бути реалізований саме через неможливість виконання працівником своєї трудової функції дистанційно (наприклад, охоронець, касир, продавець роздрібною торгівлі і т. ін.). Працівники, старші 60 років, обіймають значну кількість таких посад.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

По-друге, пропонується оформити працівникові одну з видів відпусток, але, враховуючи тривалість карантину, навіть при наявності бажання працівника, строки оплачуваної відпустки вже закінчилися і залишаються тільки варіанти відпусток без збереження заробітної плати, внаслідок чого до скрутного фінансового становища працівника додається ще й незарахування строку відпустки без збереження заробітної плати до страхового стажу, що в подальшому вплине на строки призначення пенсії за віком.

По-третє, пропонується оголосити простій не з вини працівника і оплачувати його відповідно до ч. 1 ст. 113 Кодексу законів про працю, не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду. Але це можливо реалізувати, якщо простій введено на всьому підприємстві і працівники звільнені від необхідності бути присутніми на робочих місцях, а якщо підприємство продовжує працювати, то ввести простій для окремої категорії працівників можливо лише за умови, коли робота не може бути виконана, наприклад через заборону певних видів діяльності, але фактично відбувається так, що через самоізоляцію працівника його роботу виконує інший працівник.

Наслідком цього рішення може стати втрата робочих місць цією категорією працівників, які і так на ринку праці не найбажаніші кандидати попри заборону дискримінації за віком в нашій країні. Також заборона прогулянок на свіжому повітрі, які для багатьох осіб цієї вікової категорії є медичною рекомендацією, і необхідність постійного перебування вдома можуть призвести до прогресу вже існуючої хронічної хвороби, результатом чого може стати втрата працездатності в подальшому.

Аналізуючи період запровадження карантину на території України, вже зараз ми можемо зробити невтішні висновки щодо можливості дії норм трудового права в стресових умовах на ринку праці. Ефективний механізм забезпечення законності та гарантій трудових прав працівників в умовах сьогодення відсутній, а невинувдане застосування законодавцем різного роду обмежень трудових прав і свобод, що значно погіршують становище працівника, протиставлено неможливості ефективного захисту і охорони його трудових прав.

**ОСОБЛИВОСТІ ЗЛОВЖИВАННЯ ЗДІЙСНЕННЯМ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКАМИ**

Остапенко Ю. О.,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0003-3859-6615

Юристи-трудо­вики, як правило, пов'язують генезис правового регулювання трудових прав із виникненням фабричного законодавства, хоча насправді ці права вже були врегульовані звичаєвим правом, у період дії якого наймані працівники на Русі знаходились у фактично безправному стані, а самі трудові відносини мали цивільний та адміністративний характер¹. Сьогодні ж, коли трудове право вибудовується у межах парадигми людиноцентризму, працівники наділяються значним обсягом трудових прав, які вони можуть здійснювати у практичній дійсності, коли для цього будуть мати місце належні підстави та умови. У цьому сенсі здійсненням працівником трудових прав є складовий елемент реалізації трудових прав, який є процесом активного чи пасивного виконання безпосередньо (чи через представника) працівником дій (заходів), спрямованих на реалізацію положень законодавства про працю, що сукупно створює умови для соціально-правових можливостей працівника стосовно володіння, користування, розпорядження та інших правомочностей з метою задоволення власних законних потреб та інтересів.

Поряд із тим слід мати на увазі, що під час здійснення трудових прав працівник повинен додержуватися комплексу моральних засад суспільства, які мають нормативне юридичне значення. Щонайперше у цьому сенсі мається на увазі те, що працівник не повинен зловживати трудовими правами та засобами, способами, методами й самим процесом здійснення трудових прав, що прямо впливає із меж морально-правового характеру.

Беручи до уваги особливості здійснення працівником трудових прав, особливості зловживань правами, доходимо висновку, що зловживання здійсненням трудових прав працівником є скла-

¹ Остапенко Ю. О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 2. Т. 1. С. 170.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дним явищем, який характеризують наступні його специфічні ознаки:

1) зловживання здійсненням трудових прав працівником може мати місце лише у сфері праці та, відповідно, в межах трудових правовідносин. Це пояснюється тим, що поза межами трудових правовідносин особа з достатньою трудовою правоздатністю не може набути правового статусу працівника;

2) суб'єктом зловживання здійсненням трудових прав працівником є працівник у найбільш широкому сенсі розуміння правового статусу працівника. Окрім того, що зловживання працівником своїми трудовими правами відбувається у межах трудових відносин, слід мати на увазі й те, що у відповідному сенсі може зловживати трудовими правами лише суб'єкт трудового права, котрий володіє належним обсягом трудо-правової суб'єктності. Відповідно до ст.1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 року працівником є «особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)». Відтак слід мати на увазі й те, що працівниками є також й державні службовці, адже вони є «працівниками, котрі наймаються державою для здійснення функцій держави», а «відтак мають особливі права та обов'язки, зумовлені характером державної служби».¹ Також до працівників слід відносити усіх осіб, що відповідають мінімальним ознакам працівника, перерахованим законодавцем у наведеній ст. 1 Закону України «Про охорону праці»;

3) працівник, як суб'єкт відповідного зловживання, є суб'єктом, якому належать трудові права, що здійснюються ним із зловживаннями, за законом чи відповідно до іншого нормативно-правового акта (зокрема, локального), згідно з індивідуальним та/або колективним договором (контрактом). Здійснення працівником означених прав обумовлено вказівкою законодавця (загалом, суб'єкта нормотворчої діяльності відповідного рівня) на вказану можливість чи ця можливість безпосередньо впливає з норм

¹ Гладкий В. В. Неоднозначність трудової правосуб'єктності державного службовця. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 16 листоп. 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2018. С. 356.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

законодавства про працю, актів локального чи договірнього регулювання;

4) зловживання здійсненням працівниками трудових прав є умисною дією (бездіяльністю), що у теоретичному та практичному контексті важко піддається формалізації. Зокрема, А. С. Сидоренко зазначає, що зловживання правом «важко піддається формалізації і тяжіє до конкретної ситуації». Слід мати на увазі, що хоча формально поведінка працівника може бути пояснена як недобросовісне виконанням своєї трудової функції, із суб'єктивної сторони, ця поведінка працівника може відображати зловживання певними трудовими правами.¹ При цьому доведення прямого умислу зловживання працівником власними трудовими правами (їх здійсненням) може тлумачитись як порушення законодавства про працю, що, звісно, тягне настання дисциплінарної відповідальності;

5) зловживання здійсненням трудових прав працівника характеризується широтою варіативності вчинення цього зловживання. За загальним правилом, під формою зловживання правом вчені розуміють ті дії (чи бездіяльність), котрі формально відповідають закону, але не суперечать суті, або призначенням відповідної норми права, на основі якої реалізується суб'єктивне право. При цьому слід врахувати, що хоча означене зловживання, як правило, в практичній дійсності спрямоване проти інтересів роботодавця, «зловживання правом з боку працівника може бути направлене не лише проти інтересів роботодавця, а й проти інтересів іншої групи працівників, або колективу в цілому».² При цьому це спрямування зловживання правом є найбільш проблематичним, адже створює ілюзію того, що зловживання правом не завдає шкоди нікому;

6) зловживання здійсненням трудових прав працівника спрямоване на завдання шкоди іншій стороні трудових правовідносин, третім особам та/або на максимізацію отримання блага. Слід погодитись із тими вченими, котрі вбачають необґрунтованість зведення кваліфікації зловживання у трудових відносинах виключно лише до дій, що «здійснюються виключно з наміром

¹ Сидоренко А. С. До розуміння проблеми заборони зловживання трудовими правами. *Теорія і практика правознавства*. 2011. Т. 1. № 1. С. 5, 8.

² Грабовский И. А., Лиликова О. С. Злоупотребление правом: правовая категория в трудовых отношениях. *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право*. 2013. Вып. 26. № 23(166). С. 148, 149.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

заподіяти шкоду іншій особі»¹, адже цілком очевидно, що в практичній дійсності, по-перше, працівник може зловживати власними трудовими правами без мети завдати шкоду роботодавцю, третім особам, суспільству, а по-друге, це зловживання не у всіх випадках може завдати реальної шкоди роботодавцю, третім особам, суспільству.

Отже, зловживання здійсненням трудових прав працівниками – це складний соціально-правовий феномен, що має сукупність суб'єктивних і об'єктивних елементів, характеризуючи ставлення працівника до зловживання та окреслюючи об'єктивацію відповідного зловживання. Крім того, слід мати на увазі, що відповідне зловживання є суспільно шкідливим явищем, за яке настає дисциплінарна відповідальність, однак в окремих випадках може набувати характеру суспільно небезпечного феномена.

УДК 349.2

ГНУЧКІ ГРАФІКИ РОБОТИ ЯК СПОСІБ ДОСЯГНЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Погорєлова О. С.,

*асистент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук*

Однією з сучасних тенденцій у сфері праці є концепція досягнення балансу між роботою та особистим життям (work-lifebalance). Відсутність можливості гармонійно поєднати працівниками професійну діяльність із сімейними обов'язками, суспільним життям, особистісним розвитком та іншими сферами людського буття, не пов'язаними з роботою, призводить до підвищення емоційної перенапруги у працівників, виникнення стресів, що своїм наслідком здебільшого має зменшення продуктивності праці та безпеки працівників у процесі здійснення ними своєї трудової діяльності. Збалансування праці та особистого життя вносить свою користь і для роботодавців, що виявляється у підвищенні продуктивності праці працівників, зменшенні невиходів їх на роботу че-

¹ Байло О. В., Потопахіна О. М. Межі здійснення права працівника на захист своєї гідності як суб'єктивного трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015. Т. 1. Вип. 1. С. 89.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

рез сімейні обов'язки, зменшенні плинності кадрів, більший зацікавленості у виконанні роботи, що в загальному результаті приносить кращі економічні результати для підприємства¹.

Забезпечення балансу між роботою та особистим життям досягається здебільшого через встановлення гнучкості робочого часу, яка виявляється у гнучкій тривалості робочого часу, тобто зменшенні кількості робочих годин працівника або у встановленні гнучкої організації робочого часу, встановленні гнучких робочих графіків із саморегулюванням робочого часу працівниками або такого специфічного режиму робочого часу "банкінг робочого часу" (англ. – working time banking). Незважаючи на те, що зменшення робочих годин є найбільш оптимальним для досягнення балансу між роботою та особистим життям, це призводить до неповної зайнятості, тому організація гнучких графіків роботи із збереженням кількості робочих годин, а, відповідно, і оплати праці є більш прийнятним для працівників.

Гнучкий режим робочого часу, як правило, надає можливість працівникам самостійно встановлювати час початку та закінчення роботи, кількість робочих годин на день, проте роботодавцем визначаються певні години, коли працівник має бути присутній на робочому місці. Іншим різновидом гнучкого робочого часу є вільний графік роботи, що передбачає можливість працівникам повністю встановлювати особисті графіки роботи.

Банкінг робочого часу (working time banking) передбачає можливість залучати працівників до праці більшу кількість годин, які потім будуть замінюватись такою ж кількістю годин відпочинку, що і відпрацьований час, або по накопиченим годинам працівникам буде надаватись інший вихідний день.² Такий режим робочого часу не тільки позитивно впливає на забезпечення балансу

¹ Guide to developing balanced working time arrangements International LabourOffice. Geneva, ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf (дата звернення: 02.05.2020).

² Plantenga, J., and Remery, C. (2010). Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592/language-en> (дата звернення: 02.05.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

працівників із сімейним життям, шляхом можливості отримати додатковий вихідний день за своїм вибором для задоволення потреб особистого (або сімейного) життя, а також є дієвим механізмом для адаптації робочого часу працівників до зміни робочого навантаження на підприємстві, яке може бути різним та збільшуватись залежно від потреб підприємства¹.

Гнучкий режим робочого часу вперше в Кодексі законів про працю України закріплено 30 березня 2020 року, із прийняттям ЗУ “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних економічних гарантій у зв’язку з поширенням коронавірусної хвороби”, де у статті 60 визначено, що “гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу”.² Гнучкий режим робочого часу може включати в себе як фіксований робочий час (обов’язкові години присутності працівників на робочому місці), так і змінний час, який працівники самостійно регулюють періоди виконання ними роботи. Таким чином, законодавцем закріплено можливість встановлення працівникам самостійного регулювання режиму виконання роботи без обов’язкових годин присутності на робочому місці.

Слід зазначити, що застосування гнучкого графіку роботи потребує від працівника таких навичок, як самоорганізація, високий рівень дисциплінованості, відповідальності, компетентності та професіоналізму для належного виконання дорученої йому роботи³, що унеможливорює встановлення гнучких графіків роботи

¹ Messenger J. Working Time and the Future of Work. Future of Work Research Series. Geneva: ILO. 2018. URL:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf (дата звернення: 02.05.2020).

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 02.05.2020).

³ Мазур Н. О. Гармонізація інтересів суб’єктів соціально-трудових відносин на основі запровадження гнучких режимів робочого часу. *Вісник НУБГП. Серія “Економічні науки”*. 2018. № 84. С. 98-105. URL:

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

для працівників, які не володіють такими навичками. Наприклад, у Великобританії визначено, що у працівників виникає можливість звернутись із запитом до роботодавця про встановлення гнучкого режиму робочого часу лише після спливу 26-тижневого терміну безперервної праці працівника на підприємстві. Тобто, фактично, роботодавцем вирішується питання щодо можливості встановлення гнучкого робочого часу лише після перевірки ділових якостей працівників на роботі.

Враховуючи те, що питання балансу між роботою та особистим життям першочергово стосується осіб із сімейними обов'язками, Директивою ЄС № 2019/1158 від 20 червня 2019 року про баланс роботи та життя батьків¹ визначено необхідність щодо забезпечення необхідних заходів для того, щоб було закріплено право для осіб, які мають дітей віком до восьми років або здійснюють догляд, на встановлення їм гнучких робочих графіків, гарантуючи при цьому працівникам можливість в будь-який час відмовитись від використання гнучких режимів робочого часу, а також гарантування того, що звернення працівників на встановлення гнучких режимів робочого часу не буде слугувати підставою для звільнення працівників.

При встановленні гнучкої організації робочого часу працівників має обов'язково бути встановлено обмеження щодо максимальної кількості робочих годин на день працівників, що не зазначено в оновленій редакції статті 60 КЗпП України, проте визначено Методичними рекомендаціями щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 року № 359, згідно з якими час роботи за гнучким режимом робочого часу не може перевищувати 12 годин на добу. Таке обмеження пов'язано із тим, що надто велика кількість робочих годин буде сприяти підсиленню конфлікту роботи із сімейним життям, може негативно впливати на здоров'я

<http://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/article/view/591/596>(дата звернення: 02.05.2020).

¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> (дата звернення: 02.05.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

працівників та продуктивність праці, що суперечить концепції МОП про гідний робочий час¹.

Підсумовуючи, необхідно наголосити, що визнання особистих інтересів працівників, можливість збалансування їх із робочими обов'язками забезпечує належний рівень продуктивної праці, а відповідно і економічного зростання сторін трудового договору, що, безумовно, має бути врегульовано нормами трудового права: 1) українське законодавство має бути доповнено нормами щодо надання додаткових гарантій особам із сімейними обов'язками щодо необхідності надання їм гнучкого робочого часу; 2) має бути розглянуто питання щодо можливості введення такого режиму, як "банкінг робочого часу"; 3) незважаючи на всі переваги гнучких режимів робочого часу, їх застосування має бути обмеженим кількістю робочих годин та для деяких категорій працівників.

УДК 349.2

ДО ХАРАКТЕРИСТИК МЕТИ ТА ЗАВДАНЬ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Подорожній А.Ю.,

*доцент кафедри правового
забезпечення господарської
діяльності*

*Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Процес реформування трудового законодавства на сучасному етапі, у тому числі й норм, котрі регулюють відповідальність, потребує розроблення нових концептуальних підходів до правового регулювання останньої, що зумовлено становленням і розвитком ринкових відносин у нашій державі. Нині трудове законодавство України є результатом пристосування колишнього соціалістичного законодавства до ринкових перетворень. Пріоритетним для всього законодавства, що регулює сферу праці, повинно стати

¹ Decent Working Time: Balancing Workers Needs With Business Requirements. International Labour Organization, Geneva, Switzerland; 2007. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145391.pdf(дата звернення: 02.05.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

окреслення сфери застосування Трудового кодексу. У даному випадку варто виходити із найновіших досягнень регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах, врахувавши при цьому вітчизняний досвід, специфіку ринкових правовідносин та, зрештою, необхідність адаптації національного законодавства до трудового законодавства, що вироблене європейською спільнотою¹. Однак якісне реформування вказаного інституту є неможливим без переосмислення основних теоретичних конструкцій, зокрема це стосується мети та завдань дисциплінарної відповідальності як інституту трудового права.

Розглядаючи наукові підходи до визначення поняття дисциплінарної відповідальності, необхідно зазначити, що це такі відносини, що виникають між робітником та роботодавцем та забезпечують їх інтереси та свободу. Вона гарантується суспільством і державою та формується на основі послідовної взаємодії таких елементів, як: а) усвідомлення обов'язку понести покарання, тобто своєї вини; б) оцінки поведінки з боку роботодавця; в) накладення санкцій. Вина, як пише Н. М. Хуторян, характеризується двома моментами: інтелектуальним – усвідомленням працівником шкідливого для іншої сторони характеру своїх діянь (дії чи бездіяльності), і вольовим, тобто бажанням настання шкідливих наслідків або байдужим до них ставленням². Це свідчить про те, що вчинення дисциплінарного проступку працівником усвідомлюється ним як дія чи бездіяльність протиправного характеру, а застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення вказує на реакцію роботодавця на такі дії. При цьому якщо на працівника накладено, наприклад, догану, роботодавець підтверджує своє бажання продовжувати трудові відносини з працівником, а у разі застосування найсуворішого дисциплінарного стягнення – звільнення – роботодавець тим самим не карає працівника, а дає йому зрозуміти, що вчинений дисциплінарний проступок є несумісним із подальшим перебуванням із цим працівником у договірних відносинах.

¹ Дуравкіна Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ. 2011. 19 с.

² Хуторян Н. М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника в проєкті Трудового кодексу України. Міждисциплінарні гуманітарні студії Серія: Правничі науки. 2014. Вип. 1. С. 51–58.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Ці дисциплінарні стягнення доводять те, що дисциплінарна відповідальність є правовим засобом підтримки трудової дисципліни на конкретному підприємстві, в установі, організації.

За результатами розгляду підходів до встановлення переліку ознак, які б найбільш чітко характеризували інститут дисциплінарної відповідальності, вважаємо за необхідне погодитись із точкою зору В. В. Середи, який до таких ознак відносить: її підставою є дисциплінарний проступок; за такий проступок передбачено накладення дисциплінарного стягнення; стягнення застосовує уповноважений на те орган (посадова особа) в порядку підлеглості; межі «дисциплінарної влади» цього органу (посадової особи) чітко встановлено правовими нормами; службовець, на якого накладено дисциплінарне стягнення, може його оскаржити у вищий орган (вищій посадовій особі) або в суд; за один дисциплінарний проступок може бути накладено лише одне дисциплінарне стягнення¹. Крім наведеного переліку ознак, пропонуємо додати ще і такі, які відповідають за правомірність накладання дисциплінарних стягнень, а саме є те, що: 1) безпосередньою підставою застосування є наказ (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу; 2) дотримання встановленої законом процедури (стадій) притягнення.

Для того щоб більш змістовно розкрити сутність та значення дисциплінарної відповідальності, необхідно визначити її мету та завдання. У загальному розумінні, мета – це кінцевий, бажаний результат, якого бажає досягти особа при здійсненні відповідної діяльності. З точки зору філософії, мета – це один з елементів поведінки та свідомої діяльності людини, яка характеризує передбачення в мисленні результату діяльності та шляхи його реалізації за допомогою певних засобів. Мета виступає як спосіб інтеграції різних дій людини в деяку послідовність чи систему, як одна з форм детермінації людської діяльності. Аналіз діяльності як цілеспрямованої передбачає виявлення невідповідності між представленою життєвою ситуацією й метою; здійснення мети є процесом подолання цієї невідповідності. Найбільш значне в античній філософії вчення про мету розвинув Арістотель, який тлумачив мету як те, заради чого щось існує. Поширюючи уявлення про мету, ха-

¹ Середа В. В. Дисциплінарна відповідальність: Поняття, принципи та види. Університетські наукові записки. № 1 (49). 2014. С. 18–25.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

рактерної для людської діяльності, на природу, Аристотель трактував мету як кінцеву причину буття (causa finalis). Кант пов'язував мету зі сферою практичного розуму, вільної моральної діяльності людини; він розрізняв технічні цілі (відносяться до вміння), прагматичні цілі (відносяться до блага, становля зміст вчинків) і категоричний імператив (що стосується загальнообов'язкового принципу вчинків людини)¹.

На основі аналізу наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства України можна визначити, що мета дисциплінарної відповідальності має два аспекти: перший полягає у забезпеченні належної дисципліни праці для подальшого забезпечення ефективного функціонування підприємства (організації, установи тощо), а відтак її наявність виступає важливим превентивним заходом вчинення дисциплінарних проступків. Другий аспект полягає у застосуванні до порушника негативних заходів, що, у свою чергу, дозволяє поновлювати порушені трудові (в тому числі і службові) права, та уникати негативних наслідків вчинення правопорушення, виховання працівника в дусі дотримання законності і дисципліни праці.

Відомо, що досягненню кінцевої мети має передувати виконання конкретних завдань. Завдання – це така мета, існування якої є умовою виконання іншої мети – мети більшого масштабу»². В. О. Климков дійшов висновку, що завдання – це мета, досягнення якої є бажаним до відповідного моменту в межах періоду, на який розраховано управлінське рішення. Завдання вказує на безпосередню мету організації, що піддається кількісній характеристиці. Більш того, зауважує вчений, завдання являють собою сукупність вимог для прийняття рішень у конкретній ситуації³. Таким чином, основними завданнями дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, є: забезпечити дотримання дисципліни праці кожним працівником під час виконання ними своїх трудових обов'язків; створити комфортні умови праці для кожного працівника (державного

¹ Философский энциклопедический словарь / Редкол. : С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др. 2-е изд. М. : Сов. энцикл., 1989. 815 с.

² Куценко В. И. Общественная проблема: генезис и решение (методологический анализ). – Киев : Наукова думка, 1984. С. 302.

³ Климков В. О. Організаційно-правові засади діяльності спеціального органу з питань банкрутства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. К., 2010. 205 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

службовця); створити сприятливу, дружелюбну атмосферу в колективі; покарати працівника, який вчинив дисциплінарний проступок; запобігти виникненню ситуацій, за яких працівник може вчинити дисциплінарний проступок.

Таким чином, проведене нами дослідження надає нам змогу зробити власне визначення інституту дисциплінарної відповідальності з одночасним з'ясуванням його ознак та значення загалом. Так, під дисциплінарною відповідальністю пропонуємо розуміти обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем, який наділений дисциплінарною владою, за скоєне ним порушення трудової дисципліни у вигляді невиконання чи неналежного виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, і понести в результаті цього негативні наслідки, передбачені нормами трудового права. Завершуючи не можна також не відзначити, що на сучасному етапі правовий інститут дисциплінарної відповідальності за змістом складається з правового встановлення та чіткої регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, порушення яких тягне за собою застосування дисциплінарного стягнення. Метою застосування останнього є забезпечення більш чіткого регламентування взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належне стимулювання сумлінної праці та її високої якості.

УДК 349.22.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Пожарова О. В.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Національного університету

«Одеська юридична академія»,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0002-0792-1561

Гнучкий режим робочого часу давно набув популярності в окремих зарубіжних країнах як у роботодавців, так і у працівників. Сьогодні у зв'язку із карантинном, який встановлено Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), він активно входить і в життя вітчизняних компаній. Тому аналіз змін трудового законодавства в Україні що-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

до правового регулювання гнучкого режиму робочого часу набуває особливої актуальності.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)»¹ до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) було внесено зміни щодо гнучкого режиму робочого часу.

Раніше можливість запровадження гнучкого режиму робочого часу було зумовлено нормами ст. 13 КЗпП України та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»², згідно з якими питання режиму роботи, тривалості робочого часу є предметом регулювання колективного договору.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 року № 359 були затверджені Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, оскільки КЗпП України не було визначено окремі аспекти застосування гнучкого режиму робочого часу³.

Також в Україні продовжує діяти Положення про порядок і умови застосування змінного (гнучкого) графіку роботи для жінок, які мають дітей, затвердженого Постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 6 червня 1984 року, яким передбачається встановлення гнучкого режиму робочого часу жінкам, які мають дітей. Гнучкий графік роботи – форма організації робочого часу, за якої для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. Змінний (гнучкий) графік роботи є спеціальною формою регламентації трудового розпорядку на підприємстві, що передбачає особисту участь жінки, яка має дітей, у визначенні стро-

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) : закон України від 30.03.2020 р. № 540-ІХ. *Офіційний вісник України*. 17.04.2020 р. № 30. Ст. 1059.

² Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

³ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу : наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 р. № 359. *Бюлетень податкової служби України*. 2006. № 44. С. 24.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ків своєї роботи згідно з її повсякденними соціально-побутовими та іншими особистими потребами і з урахуванням інтересів виробництва. При роботі за змінним (гнучким) графіком повинна бути забезпечена встановлена тривалість щоденного і щотижневого відпочинку. Максимальна тривалість робочого часу за добу не може бути більше 10 годин, а час перебування на підприємстві з моменту початку і до закінчення змін, включаючи неоплачувані перерви в ній, – більше 12 годин.¹

Раніше стаття 60 КЗпП України мала назву «Поділ робочого дня на частини», зараз вона має назву «Гнучкий режим робочого часу», відповідно до змін, які було внесено до КЗпП України та набули чинності 2 квітня 2020 року.²

У новій редакції цієї статті йдеться про умови та порядок встановлювання гнучкого режиму робочого часу на підприємствах, в установах та організаціях.

Крім цього, закріплено визначення гнучкого режиму робочого часу та надані роз'яснення, що може передбачати гнучкий режим робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Він може передбачати: фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки; при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; час перерви для відпочинку і харчування.

¹ Положення про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей : затверджено Постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 06.06.1984 р. № 170/10-101. *Бюлетень Держкомпраці СРСР*. 1984. № 9. С. 23.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1992 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Слід зазначити, що застосування гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін в нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Також закріплено випадки, де не застосовується даний режим робочого часу.

Таким чином, прослідковується тенденція до індивідуалізації та персоналізації робочого часу не тільки для жінок, які мають дітей, але й для інших працівників шляхом встановлення гнучкого режиму робочого часу.

Багато дослідників вважають, що в перспективі може сформуватися абсолютно нова модель режиму праці – «індивідуальний робочий час», яка буде враховувати як потреби виробництва, так і специфічні особисті потреби і побажання кожного працівника. Йдеться про індивідуальне навантаження (протягом дня, тижня, місяця, кварталу, року, всієї трудової діяльності), яке буде визначатися залежно від специфіки особистості (біологічних особливостей, генетичного коду, статті, віку, сімейного стану, психіки, особистих нахилів, астрологічного календаря, життєвого ритму).

Необхідно звернути увагу на те, що в окремих зарубіжних країнах поширені дві моделі гнучкого режиму робочого часу, що фіксуються в індивідуальних трудових договорах: 1) при укладенні трудового договору узгоджується тижнева, місячна, квартальна або річна тривалість робочого часу, яка може варіюватися на розгляд роботодавця залежно від виробничих потреб, коливань ринкової кон'юнктури та інших економічних перемінних у межах установленого максимуму протягом облікового періоду. Це різновид підсумкового облікового робочого часу; 2) у трудовому договорі не встановлюється тверда тривалість робочого часу. Передбачається лише те, що роботодавець вправі залучати працівника «за викликом» у разі необхідності із зазначенням або без зазначення тривалості робочого дня. Заробітна плата залежить від фактично відпрацьованих часів. У деяких випадках встановлюється його мінімум і максимум. Зарубіжний досвід індивідуалізації режимів праці є корисним для національної юридичної практики.

Враховуючи вищевикладене можливо зробити висновок, що зміни національного трудового законодавства щодо правового регулювання гнучкого режиму робочого часу сприяють індивідуалізації робочого часу для працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та направлені на підвищення якості поєднання функцій працівника та особистого життя поза межами офісу, компанії, робочого місця.

**СТАН ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА ЯК УМОВА
ТРУДОВОЇ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ**

Пузирна Н. С.,

*доцент кафедри цивільного,
господарського права та процесу
ННІ права і соціальних технологій
Національного університету
«Чернігівська політехніка»,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-7297-0829*

Стан здоров'я працівника є важливою категорією, що впливає на його трудову правосуб'єктність. Проте дослідженням цієї категорії сьогодні приділяється недостатньо уваги. Актуальність даного дослідження зумовлена негативною тенденцією збільшення кількості професійних захворювань, а також зростанням чисельності працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам.

У 2019 році, за даними Фонду соціального страхування України, було зареєстровано 2410 випадків професійних захворювань. Порівняно з 2018 роком установлених професійних захворювань стало більше на 28,3 %, або на 531 захворювання¹. Отже, ситуація, яка склалась сьогодні, викликає необхідність детального теоретичного розроблення категорії «стан здоров'я працівника» як складової трудової правосуб'єктності для визначення напрямів подальшого удосконалення трудового законодавства, а також розроблення основних напрямів державної політики в цій сфері.

Насамперед, необхідно визначитися з поняттям «здоров'я працівника». Поняття «здоров'я» міститься в енциклопедичній літературі й визначається як стан організму, при якому нормально функціонують усі його органи². З погляду валеології, здоров'я – це самосійний стан організму, не пов'язаний із патологією. Його

¹ Профілактика виробничого травматизму та професійних захворювань за 2019 рік: офіційний сайт Фонду соціального страхування в Україні. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/968035> (дата звернення 18.04.2020).

² Словник української мови в 11 томах. URL: <http://sum.in.ua/s/zdorov.ja> (дата звернення 18.04.2020).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

прийнято трактувати як триєдність статусів – фізичного, психічного й соціального¹. В юридичній науковій літературі вчені визначають здоров'я як особисте благо, що є одним із найважливіших умов нормальної для певної людини життєдіяльності всіх її частин, органів і систем, це такий стан людини, який забезпечує виконання нею різних біологічних і соціальних функцій²; як конституційно визначену соціальну цінність, яка відображає стан належного нехворобливого функціонування органів та систем, організму людини загалом, відтворює фактичну реальну можливість особи реалізовувати на практиці свої права³.

Відповідно до статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ) здоров'я розглядається як стан фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб та фізичних дефектів⁴. Українське законодавство визначає поняття «здоров'я» у ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я, під яким розуміє стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад⁵.

Треба зазначити, що нормативного визначення саме поняття «здоров'я працівника» немає. У науці трудового права використовуються такі поняття, як «стан здоров'я працівника», «фізичний стан особи», «фізична здатність працювати» тощо.

¹ Гриценко В., Белов Б., Котова А., Пустовойт О. Здоров'я людини як багатоаспектна проблема. *Вісник Національної академії наук України*. 2006. № 6. С. 52.

² Чефранова Н. С. Изучение и предупреждение преступлений, связанных с распространением венерических заболеваний (на материалах преступности несовершеннолетних): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харьков, 1975. С. 7.

³ Логвиненко Б. О. Здоров'я як правова категорія: до постановки питання. *Форум права*. 2017. № 5. С. 233. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2017_5_36 (дата звернення 18.04.2020).

⁴ Статут (Конституція) Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) від 22.07.1946 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_599 (дата звернення 18.04.2020).

⁵ Основи законодавства України про охорону здоров'я : закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Стан здоров'я працівника як самостійна категорія є юридичним фактом, який впливає на динаміку трудових правовідносин. Юридичними фактами в теорії трудового права зазвичай називають певні життєві обставини, які є підставою виникнення, зміни або припинення трудових правовідносин. Стан здоров'я працівника впливає на виникнення трудових правовідносин (наприклад, при обов'язковому медичному огляді окремих категорій працівників перед укладенням трудового договору), їх зміну (переведення або відсторонення працівника від роботи за медичним висновком) та припинення правовідносин (відмова працівника від переведення на іншу роботу за медичним висновком).

Дискусійним у науці трудового права є питання належності стану здоров'я працівника до трудової правосуб'єктності. Безумовно, фізичний стан особи впливає на обсяг трудової правосуб'єктності в частині, умовно кажучи, трудової дієздатності. Важливим у цьому аспекті є те, що положення Кодексу законів про працю України не містять заборони на укладення трудових договорів з особами, наприклад, визнаними судом недієздатними. А повна втрата працездатності не позбавляє особу згодом у зв'язку з її відновленням (повністю або частково) знову укласти трудовий договір. Існують також випадки, коли здатність до здійснення трудової діяльності втрачається в повному обсязі й не підлягає повному або частковому відновленню в подальшому. Однак трудова правоздатність особи не обмежується, адже згідно зі ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи, є рівними перед законом. Наведені положення конкретизовані в чинному законодавстві. Зокрема, ст. 2 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Таким чином, непрацездатність не позбавляє особу права на працю, адже його всезагальність виявляється в тому, що як конституційне право воно належить і тим громадянам, які за станом здоров'я не можуть його реалізувати.

Підбиваючи підсумки досліджуваної проблеми хотілося б зазначити, що стан фізичного і психічного здоров'я працівника безпосередньо впливає на його трудову правосуб'єктність. При цьому стан здоров'я працівника може обмежувати його трудову

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

дієздатність аж до зведення її до мінімуму за умови визнання особи повністю нездатною до трудової діяльності та встановлення зазначеного ступеня втрати працездатності безстроково. Проте зачіпати правосуб'єктність в частині трудової правоздатності стан здоров'я не може, оскільки, незалежно від фізичних і психічних захворювань, неможливо позбавити особу права бути учасником трудових правовідносин у разі появи такої роботи, яку ця особа була б здатна виконувати. До того ж трудове право України подібні обмеження також не встановлює.

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СВОБОДИ ВІЛЬНОГО РУХУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Рим О. М.,

*докторант кафедри соціального права
Львівського національного університету*

імені Івана Франка,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0002-3364-2830

У межах Європейського Союзу гарантується свобода вільного руху працівників. Водночас частина 4 статті 45 Договору про функціонування ЄС (далі – ДФЄС) закріплює, що свобода переміщення працівників не поширюється на державних службовців. Це чи не найбільш поширене її обмеження, адже дозволяє державам-членам зменшити присутність на ринку праці іноземців. Як доволі зручний та законний інструмент, положення частини 4 статті 45 ДФЄС було використано деякими державами-членами для встановлення вимоги про наявність громадянства країни-працевлаштування для зайняття низки посад. При цьому вимога про наявність громадянства формулювалась в загальних рисах, безвідносно до характеру трудових обов'язків чи ієрархічного підпорядкування, які б стосувались певної посади. Наприклад, у Греції лише громадяни цієї країни могли працевлаштуватись у:

- державних, напівдержавних або муніципальних підприємствах, що здійснюють розподіл води, газу та електроенергії;
- оперативних секторах служби охорони здоров'я;

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

- вихователями у яслах, вчителями початкових та середніх школах, викладачами вищих навчальних закладів, які підпорядковуються Міністерству національної освіти;
- службі повітряного та морського транспорту;
- компаніях чи організаціях, які належать до структури Грецької національної залізниці;
- державних чи муніципальних органах;
- компаніях та підприємствах, що надають міські та міжміські транспортні послуги;
- на посади наукових та ненаукових співробітників у державних установах, що проводять дослідження в невійськових цілях;
- на посади в державних або напівдержавних органах чи підприємствах, що надають поштові послуги, телекомунікаційні послуги та послуги радіотелевізійного мовлення;
- музикантами в Афінській опері, муніципальних та місцевих оркестрах¹.

Наведений перелік дійсно вражає та безсумнівно обмежує доступ громадян інших держав-членів до значної кількості посад, які декларуються як державна служба у Греції. На підставі наведеного Європейська комісія звинуватила Грецію у невиконанні зятих на себе зобов'язань щодо свободи пересування працівників. Факт відповідного порушення був підтверджений рішенням Суду ЄС у справі Commission of the European Communities v Hellenic Republic Case (C-290/94). Зокрема, Суд ЄС зазначив, що обмеження вільного руху працівників у сфері державної служби не можна трактувати розширено, адже це перешкоджатиме дієвій реалізації цієї свободи. Тому й іменувати державною службою посади, які занадто віддалені від реалізації державно-владних повноважень, не можна.

У підсумку було констатовано, що Греція повинна відкрити свій ринок праці для громадян інших країн-членів, а дозволені обмеження у контексті державної служби повинні стосуватись лише тих посад, що асоціюються із реалізацією функцій держави. У цьому контексті Суд ЄС послався на власне рішення у справі Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium Case 149/79). Зокрема, це рішення пропонує у контексті частини 4

¹ Judgment of the Court of 2 July 1996. Commission of the European Communities v Hellenic Republic. Case C-290/94. ECLI:EU:C:1996:265

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

статті 45 ДФЄС державною службою вважати обіймання посад, які прямо чи опосередковано пов'язані із здійсненням державної влади згідно з публічним правом, а також діяльність щодо виконання обов'язків, спрямованих на захист загальних інтересів держави¹ або ж органів державної влади². Зайняття цих посад зумовлює виникнення особливих відносин відданості державі та взаємну кореспонденцію прав та обов'язків громадянина.

Завдяки практиці Суду ЄС було аргументовано, що до державної служби стосунку не мають машиніст поїзда бельгійської залізниці³, медсестра французької державної лікарні⁴, президент італійського порту⁵, працівники приватних охоронних агенцій (приватні охоронці) у Іспанії та Італії⁶.

Крім цього, на переконання Європейської комісії, працівниками поштового зв'язку чи залізниці, сантехніками, садівниками чи електриками, вчителями, медсестрами та цивільними дослідниками не можуть бути лише громадяни країни-працевлаштування. У кожному конкретному випадку характер завдань працівників, а також необхідність відданості державі при виконанні обов'язків повинні братись до уваги як базові критерії оцінки при визначенні зайнятого державним службовцем⁷.

А от щодо капітанів та їхніх старших помічників на торговельних судах Суд ЄС все ж зробив певний виняток. Зокрема, у

¹ Йдеться про гарантування внутрішньої та зовнішньої безпеки держави. Таким чином, коло інтересів, які держава-член повинна захищати, і визначатимуть обмеження сфери застосування статті 45 ДФЄС.

² Judgment of the Court of 17 December 1980. Commission of the European Communities v Kingdom of Belgium. Case 149/79. ECLI:EU:C:1980:297

³ Там же.

⁴ Judgment of the Court of 3 June 1986. Commission of the European Communities v French Republic. Case 307/84. ECLI:EU:C:1986:222

⁵ Judgment of the Court (Second Chamber), 10 September 2014. Iraklis Haralambidis v Calogero Casilli. Case C-270/13. ECLI:EU:C:2014:2185

⁶ Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 31 May 2001. Commission of the European Communities v Italian Republic. Case C-283/99. ECLI:EU:C:2001:307; Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 29 October 1998. Commission of the European Communities v Kingdom of Spain. Case C-114/97. ECLI:EU:C:1998:519

⁷ Commission staff working document. Free movement of workers in the public sector, Brussels, 14.12.2010 SEC(2010) 1609 final C/10. P.13.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

справі *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado* (Case C-405/01) було підтверджено повноваження держав-членів встановлювати обов'язковою кваліфікаційною вимогою для зайняття цих посад наявність громадянства країни працевлаштування¹. При цьому номінальне закріплення адміністративно-управлінських повноважень капітана чи його помічника як представника публічної влади до уваги не братимуться. Важливо, щоб фактичне виконання державних обов'язків мало місце. У цій справі стверджується, що передбачувано і розумно очікувати на виконання таких функцій особами, які відповідають за гарантування публічного порядку та безпеки на борту судна. Підвищені потенційні ризики у відкритому морі, а також той факт, що судна перебувають там поза межами досяжності органів державної влади, зумовлює потребу забезпечити на них присутність представника держави, який має повноваження ухвалювати рішення від її імені.

Попри відсутність адміністративних відносин, виконання трудових обов'язків цих працівників частково забезпечує реалізацію державних повноважень. Адже у більшості держав-членів ЄС капітани торгових суден та їхні старші помічники зобов'язані гарантувати безпеку та наділені поліцейськими повноваженнями. Зокрема, вони повинні розслідувати справи та застосувати засоби юридичної відповідальності до винних. Крім цього, невід'ємною складовою їхніх обов'язків є вчинення нотаріальних дій та реєстрація народжень, шлюбів та смертей. Безумовно, що ці повноваження не є традиційною складовою обов'язків капітана судна як найманого працівника. Він наділений ними в силу законодавства для захисту загальних інтересів держави, під прапором якої ходить судно. А той факт, що капітани та старші помічники капітана торгових суден працюють на роботодавця, що є приватною фізичною чи юридичною особою, не є достатнім для того, щоб вважати їх рядовими працівниками. Виконуючи державні функції, які їм делеговані законом, ці особи діють як представники органів державної влади, отже, до них треба застосовувати обмеження за частиною 4 статті 45 ДФЄС.

¹ Judgment of the Court of 30 September 2003. *Colegio de Oficiales de la Marina Mercante Española v Administración del Estado*. Case C-405/01. ECLI:EU:C:2003:515

УДК 349.22

**ІСТО­РІЯ РОЗВИТКУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ
ЗА ЧАСІВ ІСНУВАННЯ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ**

Сичова В. В.,

т.в.о. ученого секретаря секретаріату

Вченої ради

Харківського національного університету

внутрішніх справ,

канд. юрид. наук, доцент

Перші нормативні акти, що регулювали трудові відносини, виникли в середині XIX ст. та торкалися окремих аспектів правового регулювання фабричних відносин. Так, першим нормативним актом, що регулював відносини у сфері праці на території Російської Імперії, вважається Положення 1835 року «Про відносини між господарями фабричних закладів і робочими людьми, що вступають до них за наймом». Вказане Положення складалося з 10 статей та зобов'язувало роботодавця встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку в фабричному закладі. Проте зміст таких правил визначався господарями фабричних закладів самостійно, без будь-якого втручання з боку держави та за відсутності погодження з робітниками¹. Тож, на нормативно-правовому рівні існування локальних нормативно-правових актів в нашій державі було закріплено у 1835 році, що мало неабияке значення, адже закріплення правил внутрішнього трудового розпорядку було не лише закріпленням часу праці працівників, але й слугувало свого роду гарантією захисту від свавілля роботодавців.

Незважаючи на зазначене вище, ключовим моментом у розвитку локального правового регулювання трудових відносин стало оприлюднення «Маніфесту» про скасування кріпосного права та Положення про селян, що виходять з кріпосної залежності, 19 лютого 1861 року. Це призвело до звільнення понад 2 мільйонів осіб, що, в свою чергу, сприяло появі великої кількості найманих працівників. У результаті зазначених подій держава була змушена робити відповідні кроки до регулювання таких відносин. Саме то-

¹ Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. Теліпко В. Е. К. : Центр учбової л-ри, 2009. 456 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

му в середині XIX століття було прийнято низку нормативно-правових актів, які мали не лише централізований характер, а й містили норми, що поклали основу здійсненню локального регулювання трудових відносин.

Так, протягом 1882–1886 рр. було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами». Вони були спрямовані на врегулювання найгостріших аспектів питань взаємовідносин робітників і роботодавців. Причиною, що спонукала законодавця до прийняття «фабричних законів», стали масові заворушення робітників у 1875–1882 рр. Зокрема, вони відбулися в Юзівці (Донецький басейн), Орехові-Зуєві, Петербурзі, Варшаві, Нарві¹. Заслугує на увагу точка зору В. Е. Теліпка та О. Г. Дутової, які зазначають, що основним нормативним актом, який регулював трудові відносини у дореволюційній Росії, був Закон від 03 червня 1886 року «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами». Прийняття саме цього Закону послужило поштовхом для виникнення нової галузі права – трудового права, оскільки з його ухваленням у трудовому праві з'явився самостійний предмет і метод правового регулювання². Варто також акцентувати увагу, що саме з прийняттям вищезазначеного Закону пов'язано виникнення договірних відносин між працівником та роботодавцем. Тож вбачається, що наступний етап розвитку локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний саме із закріпленням на рівні Закону порядку укладення, зміни та припинення трудового договору між найманим працівником та роботодавцем.

Положення вказаного Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами» зберегли свою актуальність і на даний час. Наприклад, даним нормативним актом встановлювалося правило, згідно з яким «господар повинен обходитися справедливо і покірливо з тими, хто наймається, вимагати від них лише роботи, обумовленої договором або тієї, для якої було потрібне наймання, платити їм точно та розміщувати справно»³. Відповідно до ст. 9 зазначеного Закону наймання робітників здійснювалося: а) на певний термін; б) на невизначений термін; в) на час виконання якої-небудь роботи, із закінченням якої припиня-

¹ Трудовое право : [учебник] / под ред. О. Смирнова, И. Смигиревой. М. : ТК Велби ; Проспект, 2007. 600 с.

² Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. Теліпка В. Е. К. : Центр учбової л-ри, 2009. 456 с.

³ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

лося саме наймання. Договір найму виконувався шляхом видачі працівникові розрахункової книжки, в якій відбивалися основні умови найму робочої сили. Із моменту вступу на роботу працівникові заборонялося без відома господаря брати іншу роботу. Згідно з цим Законом господар розпорядяв на підприємстві правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджувалися фабричною інспекцією праці і виставлялися у всіх майстернях¹.

Подальший розвиток локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний із прийняттям Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 р. В означеному Статуті набуло подальшого розвитку закріплення обов'язку роботодавця розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, а працівник, у свою чергу, мав дотримуватись встановлених прав. У Статуті прямо було закріплено обов'язок роботодавця щодо розроблення правил внутрішнього розпорядку, які повинні були підписуватися завідувачами установ чи їх власниками й затверджувалися місцевими інспекторами, та які «повинні бути дотриманими робітниками на заводах та фабриках»².

Роль локального регулювання виконували «особливі таблиці стягнення» та розрахункові книжки, в яких фіксувалися особливості застосування індивідуальних стягнень за порушення трудової дисципліни. Загалом можна визначити, що зміст зазначеного Статуту визначав правила внутрішнього розпорядку, які були значно детальнішими за правила внутрішнього розпорядку, що існують у сучасному законодавстві про працю України. При цьому слід підкреслити, що якщо сучасні правила затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації, то локальні правила фабричної та заводської промисловості XIX ст. затверджувалися утвореними у складі Міністерства фінансів фабричними інспекціями, на які покладался обов'язок із нагляду за виконанням фабрикантами й робітниками фабричного законодавства³.

¹ Там само.

² Громан В. В. Устав о промышленном труде: (Свод законов т. XI ч. 2, изд. 1913., ст. 1-228 и 541-597) : с правилами и распоряжениями, изданный на основании этих статей с разъяснениями к ним Правительствующего сената и адм. установлений / Громан В. В. Прага : Изд. юрид. книж. склада «Право», 1915. 439 с.

³ Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб'єктів трудового права: історико-правовий аспект. Митна справа. 2013. Ч. 2. Кн. 1. № 1 С. 384–390.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Як зазначає Н. І. Толоконський, до введення в дію зазначеного нормативно-правового акта власники підприємств самі встановлювали правила поведінки робітників, у яких звертають на себе увагу такі особливості: дріб'язкова регламентація поведінки робітників; одностороння відповідальність за їх порушення аж до залучення робітників до кримінальної відповідальності; повне безправ'я трудящих і санкціоноване свавілля адміністрації¹. Після прийняття Статуту роль та значення правил внутрішнього трудового розпорядку принципово змінились, а порядок їх розроблення та впровадження були чітко регламентовані.

У 1913 році всі нормативні акти, за допомогою яких здійснювалось регулювання праці робітників промисловості, були об'єднані у Статут про промислову працю² [6, с. 213]. У Статуті містився перелік підстав для розірвання трудового договору роботодавцем або працівником, а також встановлювався двотижневий термін взаємного попередження про звільнення. Проте дія Статуту не поширювалось на всі відносини з найманої праці. Регулювання праці окремих категорій працюючих здійснювалось на основі інших актів, що приймались роботодавцем³ [6, с. 213]. За допомогою систематизації законів про працю в один статут принципово змінився підхід до розуміння правової природи трудового договору. Якщо раніше мова йшла лише про цивільно-правову природу договорів про найм працівників, то з прийняттям Статуту про промислову працю, який чітко визначив особливості правового регулювання порядку укладення трудових договорів, можна було вести мову про трудо-правову природу договорів про найм працівників.

Таким чином, період 1861–1917 років характеризується тим, що у цей час ведеться активна нормотворча діяльність держави щодо регулювання трудових відносин. Приймається велика кількість законів та підзаконних нормативно-правових актів, які покликані регулювати трудові відносини. Крім того, важливим досягненням зазначеного періоду є розширення прав уповноважених суб'єктів щодо локальної нормотворчості.

¹ Толоконский Н. И. Орехово-зுவская стачка. М., 1956. С. 19.

² Устав о промышленном труде с правилами и разъяснениями: Свод законов Российской империи (серия историческое законодательство). Т. XI. Ч. 2. / Сост. В. В. Громан. СПб., 1999. 630 с.

³ Там само.

СТИМУЛЯЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Смолярова М. Л.,

*доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права*

Національного університету

«Запорізька політехніка»,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-6385-181X

З розвитком соціально-трудо­вих відносин у нових умовах господарювання змінюються і потреби суб'єктів правовідносин у сфері праці. На сучасних підприємствах велике значення, крім матеріального фактора, мають моральні стимули і соціальні пільги, передбачені у локально-нормативних актах. Еволюціонують і матеріальні форми стимулювання найманих працівників. У сучасних умовах успіхом підприємства є не тільки отримання прибутку, але і соціальне забезпечення працівника, розвиток його особистості.

Загально­відомо, що за допомогою правового стимулювання на підприємстві можливо створити необхідні умови для реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. Правове стимулювання націлене, перш за все, на задоволення власних інтересів, як на суб'єкта, що стимулює, так і на суб'єкта, якого стимулюють. Трудо­ві відносини між ними будуються на рівноправній основі. Отже, правове стимулювання базується на методі децентралізованого регулювання. Саме на локальному рівні встановлюються правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, які містять вказівки про розширення обсягу можливостей суб'єктів правовідносин у сфері праці, їх свободи (за допомогою суб'єктивних прав, законних інтересів, пільг, заохочень). У зв'язку з цим можна виділити низку заходів соціального характеру, які визначаються у локальних нормативних актах підприємства: приведення у відповідність цілей і потреб працівників з цілями підприємства; вироблення особливої психології у працівників, коли вони ототожнюють себе зі своїм підприємством; підвищення продуктивності, ефективності та якості праці і готовності працівників до ефективної роботи на благо підприємства; соціальний захист працівників на більш високому рівні, ніж це передбачено законодавством; створення позитивного мікроклімату у трудовому ко-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

лективі підприємства; створення позитивного іміджу підприємства у його працівників та у громадськості.

Процес правового стимулювання на підприємстві, з точки зору інструментального підходу, на наш погляд, складається з двох етапів:

- прийняття нормативних положень, які встановлюють додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників (правові стимули);

- їх реалізації (показують реакцію працівника на правовий вплив правових стимулів, робить він рекомендовані дії, чи ні).

Результати правового стимулювання залежать від наявності відпрацьованих правових механізмів, характеру соціально-економічного середовища, взаємозв'язків між ними. Іншими словами, реакція суб'єктів правовідносин у сфері праці на вплив правових стимулів залежить від кількості і якості правових норм, що регламентують стимуляційні відносини.

Сьогодні на підприємствах можуть надаватися такі соціальні пільги: соціальні пільги в грошовому вираженні; забезпечення працівників додатковою пенсією за віком; надання працівникам права користування установами соціальної сфери підприємства; соціальна допомога сім'ї та організація дозвілля працівникам та членам їх сімей. Соціальна політика на підприємстві повинна бути орієнтована на успіх підприємства. А тому трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем не можуть розглядатися тільки як відносини «заробітна плата за роботу». Соціальні пільги, які надає підприємство працівникам, повинні бути привабливі для них і вигідні для обох сторін – і для підприємства, і для найманого працівника.

Тому існуюча на підприємстві система соціальних пільг для працівників повинна відповідати низці принципів: необхідно виявляти матеріальні і нематеріальні потреби працівників; необхідно в повному обсязі інформувати працівників про встановлені у локальних актах підприємства соціальні пільги; соціальні пільги повинні бути економічно виправдані і застосовуватися тільки з урахуванням бюджету підприємства; соціальні пільги, які вже надані працівникам державою, не повинні застосовуватися на підприємстві; система соціальних пільг повинна бути зрозумілою і кожен працівник повинен знати за що, за які заслуги, йому призначена та чи інша пільга.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Стимуляційне регулювання на локальному рівні – це такий порядок впливу системи засобів правового стимулювання на свідомість працівника, в основі якого лежить нормативна рекомендація використовувати певні правові засоби, підкріплені законодавчо визначеною можливістю отримати відповідне заохочення.

Таким чином, механізм реалізації правових стимулів, передбачених у локальних правових актах, є частиною механізму правового регулювання, системою засобів правового стимулювання, за допомогою яких правові стимули знаходять своє конкретне вираження у соціально активній поведінці суб'єктів правовідносин у сфері праці.

УДК 349.2

АМОРАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ

*Трофимовська Ю. В.,
юрист,
канд. юрид. наук*

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Кодекс законів про працю України в ст. 41 визначає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Відповідно до п. 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником.

Визначення аморального проступку в Законі не надається і належить до категорії оціночних понять. Трудове законодавство не дає поняття аморального проступку. У широкому значенні аморальний проступок визнається як діяння, яке порушує моральні підвалини суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві. В свою чергу, мораль чинить істотний вплив на зміст права, звичаї, традиції. Її норми віддзеркалюють щоденно й забезпечуються силою звичок, велінь та оцінок громадської думки. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про захист суспільної моралі» суспі-

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

льною мораллю визнається система етичних норм, правил поведінки, що склалися у суспільстві на основі традиційних духовних і культурних цінностей, уявлень про добро, честь, гідність, громадський обов'язок, совість, справедливість¹.

Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому стані та виконують специфічні функції, не властиві іншим категоріям працівників; їхні дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав та свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб'єктів господарювання. До суб'єктів, які можуть бути звільнені за означеною підставою, належать учасники навчально-виховного процесу, зазначені у ст. 50 Закону України «Про освіту», а саме: керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти².

Потрібно відзначити, що система знань, переконань, навичок, якостей і рис індивіда, стійких звичок поведінки, якими повинна оволодіти особа, – це і є зміст виховання. Умовно його зміст утворює виховання розумове, фізичне, трудове, моральне, естетичне, екологічне. Процес виховання можна уявити як сукупність дій вихователя й вихованця в їх взаємній діяльності і взаємному спілкуванні, що забезпечує взаємодію останнього з оточуючим світом, формування його ставлення до дійсності. Засобом виховання є, насамперед, приклад, який вихователь подає вихованцеві, за ним ідуть наказ (вимога й заборона), переконання, привчання й навчання. Трудова діяльність працівників, пов'язана з вихованням, має особливе правове й соціальне значення. Праця цієї категорії осіб накладає на них відповідальність за поведінку власну, оскільки їх помилки нерідко заподіюють шкоду не лише роботодавцеві, а й іншим громадянам (як правило, неповнолітнім). Ця обставина знайшла своє відбиття в чинному Кодексі законів про працю України, який у п. 3 ч. 1 ст. 41 передбачив можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення праців-

¹ Про захист суспільної моралі : закон України від 20.11.2003 № 1296-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1296-15>.

² Про освіту : закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

ником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи.

Варто відзначити Постанову Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», яка в п. 28 ч. 3 акцентує увагу саме на спеціальних суб'єктах-працівниках, які можуть бути звільнені за нею. Так, з підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано законним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Отже, звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: а) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне з продовженням роботи, що має виховну функцію. Таке звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Примітно, що Верховний Суд України висловив відповідну правову позицію у справі за № 6-3135цс16 щодо підстав звільнення працівника, який виконує виховні функції, за вчинення аморального проступку. Верховний Суд, зокрема, зробив висновок про те, що працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людьми високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Внаслідок цього, якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, студентами, іншими особами, порушив моральні норми, втратив тим самим свій авторитет чи дискредитував

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за відповідною статтею Кодексу законів про працю України.

Не слід ототожнювати поняття «аморальний проступок» і «дисциплінарний проступок». Дисциплінарний проступок – винне протиправне діяння (бездіяльність), що посягає на трудову дисципліну на підприємстві шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, за яке передбачено застосування дисциплінарних санкцій, що містяться в чинному законодавстві.

На підставі вищевикладеного вважаємо, що необхідно закріпити в чинному трудовому законодавстві норму, яка визначала б, що під аморальним проступком необхідно розуміти винне діяння чи бездіяльність працівника, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, суперечить змісту трудової функції працівника під час виконання ним своїх трудових обов'язків, тим самим дискредитує службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб та тягне за собою застосування заходів юридичного впливу.

УДК 349.22

СПЕЦІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ВИРОБНИЧОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Черкунов О. В.,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0001-6290-6279

Поза достатньою увагою вчених до сих пір невивиправдано залишається необхідність дослідження принципів функцій трудового права, а особливо принципів виробничої функції трудового права.

Хоча до сьогодні не було проведено жодного комплексного дослідження характеру впливу принципів трудового права на виробничу функцію цієї галузі права, а також не існує наукових розробок, у яких розглядалися би спеціальні принципи вказаної функції, враховуючи соціально-правову сутність цієї функції та загальноправові принципи, доходимо думки, що спеціальними (внутрішньогалузевими) принципами виробничої функції трудового права є:

(1) принцип цілісності виробничого процесу. Вказаний принцип означає та, відповідно, забезпечує системність виробничих відносин, взаємопов'язаність всіх компонентів виробничих відносин і

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

відповідного трудового процесу, а саме: мети, похідних від неї цілей, завдань, змісту та результатів зазначених відносин і процесу;

(2) принцип плановості та прогнозування. Відповідний принцип означає, що виробничий процес, його характер і темпи мають бути (наскільки це взагалі можливо і допустимо) зрозумілі для сторін виробничих відносин таким чином, щоб у поточний момент вони розуміли свої права та обов'язки в цьому процесі у майбутньому. У зв'язку із цим виробничий процес повинен складатися на підставі науково обґрунтованих результатів прогнозів, економічної стратегії та концепції, не ставлячи цим процесом під різні загрози працівника, трудовий колектив, суспільство та державу, а також прогнозуючи можливість виникнення таких ситуацій та розроблення оперативних дій щодо мінімізації негативних наслідків цих ситуацій (логічне продовження означений принцип має у принципі відповідального виробництва, принципі оперативності та динамічності). У рамках трудового права розглядуваний принцип має досить важливе значення, оскільки в преамбулі Кодексу законів про працю України вказується, що цей законодавчий акт «визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці». З цього випливає, що і виробнича функція, як функція, котра підпорядкована меті трудового права нашої держави, підпорядкована меті цієї галузі права, тобто обумовлює обов'язковість реалізації виробничого процесу, який не лише буде приносити дохід роботодавцю та працівнику. В окресленому сенсі виробничий процес має бути стабільним (як і трудові відносини, в яких перебувають працівник та роботодавець) та (наскільки це можливо) прогнозованим, сприяючи таким чином тому, щоб працівники могли розпоряджатись своїми здібностями до продуктивної та творчої праці, не потрапляючи у ситуації «вимушених відпусток» (як наслідок економії використання трудового ресурсу) тощо;

(3) принцип оперативності та динамічності. Поняття «оперативність» означає «використання знань в однотипній ситуації»,¹

¹ Бим-Бад Б. М. *Педагогический энциклопедический словарь*: энциклопедия. Москва : БСЭ, 2002. С. 114.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

а «динамічність» – «здатність функціонувати у часі».¹ З дефініцій указаних понять випливає, що принцип оперативності та динамічності є одним із засадничих (фундаментальних) принципів виробничої функції трудового права, яка відображається в об'єктивній дійсності (знаходить практичний вияв) як статичне явище та як процес, який є динамічним та має здійснюватися з урахуванням знань про виробничий процес, права, обов'язки (наслідки порушення цих обов'язків) учасників відповідного процесу;

(4) принцип раціонального застосування примусових заходів, стимулюючих дотримання правил і стандартів реалізації виробничого процесу, засобів виправлення порушників виробничої дисципліни та стимулювання правослухняної поведінки працівників. У загальному сенсі означений принцип полягає у встановленні та реалізації безлічі заходів примусу (цей примус вважається договірним, оскільки на нього погоджуються сторони, укладаючи трудовий договір), визначенні засобів виправлення порушників виробничої дисципліни та недопущення подальших порушень іншими працівниками. Практичне втілення розглядуваний принцип отримує у встановленні різних заходів дисциплінарного та матеріального (якщо дисциплінарний проступок спричинив для роботодавця прямі матеріальні збитки) стягнення, а також заходів заохочення, у закріпленні можливості зміни правового становища порушника виробничої дисципліни, що таким чином: (а) вказує порушнику (потенційному порушнику) на реальні правові наслідки відповідної антисоціальної поведінки у виробничих відносинах; (б) стимулює правослухняну поведінку у трудовому колективі;

(5) принцип професіоналізму та компетентності. Професіоналізм ученими розуміється як інтегральна властивість людини, тобто сукупність стійких особливостей «професіонала», що забезпечують певний якісно-кількісний рівень (ефективність, надійність, якість тощо) професійної діяльності, при виконанні її в різноманітних умовах². Поняття «компетентність» науковцями розг-

¹ Козлов П. А. Компоненты игры как составляющие части юридического правоотношения *Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Естественные, общественные науки.* 2017. № 1. С. 18.

² Дружиллов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека. *Психологические исследования.* 2012. № 1 (21). С. 2.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

лядається як «інтеграційна характеристика особи, що відображає готовність і здатність людини ефективно вирішувати задачі, які виникають перед ним у процесі діяльності».¹ Між тим у загальному сенсі сутність принципу професіоналізму та компетентності виявляється в органічному поєднанні професіоналізму та компетентності як необхідної умови досягнення персоналом високого рівня якості відповідної трудової діяльності, результативності й дієвості виконуваних ним функцій²;

(6) принцип ринковості, який означає, що держава впливає на виробничий процес (саме у приватному секторі) тільки тією мірою, якою це виправдано інтересами держави та суспільства (якщо більша децентралізація регулювання трудових відносин є неможливою), не спотворюючи таким чином конкурентоспроможність виробничого процесу, а також зменшуючи бар'єри для нормального функціонування виробничого процесу для всіх підприємств. З іншого боку, розглядуваний принцип означає, що роботодавець не повинен порушувати виробничими відносинами (в яких він перебуває) стандарти та правила поведінки на ринку, що може бути оцінено як поведінка, котра може спричинити юридичну відповідальність, а отже, обумовити зниження рівня життєздатності виробництва;

(7) принцип відповідального виробництва:

(а) працівників як учасників виробничих відносин. Це означає наступне: реалізація виробничої функції має виявлятися у тому, що кожен працівник повинен бути проінформованим та знати про свою трудову функцію та про її правомірну, безпечну реалізацію, шляхом якої здійснюється виробничий процес. Також означена функція не повинна знижувати якість життя працівника, не обумовлювати негативне робоче середовище для працівників. У той же час реалізація зазначеної функції повинна підвищувати для працівників привабливість виробничого процесу, що також включає надання працівникам можливості професійного зростання на принципах справедливості, а також, наприклад, пониження праці-

¹ Головань М. С. Інформатична компетентність як об'єкт педагогічного дослідження. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2007. № 16. С. 318.

² Пашко Л. А. Принципи управління людськими ресурсами як основа дієвості суб'єкт-об'єктної взаємодії. *Державне управління: теорія та практика*. 2010. № 2. С. 3. URL <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10plasov.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вника у посаді, якщо цей працівник не буде справлятися з виконанням своєї трудової функції, загрожуючи таким чином належному здійсненню виробничому процесу;

(б) держави. Це означає наступне: реалізація виробничої функції трудового права не повинна зумовлювати загрозу для економічного і соціального зростання держави, а також сприяти сталому розвитку держави;

(в) суспільства. Вказане виявляється у наступному: реалізація виробничої функції трудового права повинна сприяти благополуччю соціального та екологічного середовища, а також сприяти підвищенню добробуту суспільства, зокрема реалізації соціальних програм, протидії негативному впливу на навколишнє середовище, а також шляхом збереження та відновлення навколишнього середовища;

(г) споживача. Це означає, що виробничий процес повинен, зокрема, створювати продукт та/або послугу, які задовольнятимуть потреби споживача, не порушуючи його споживчих прав.

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС МАСОВОГО ВИВІЛЬНЕННЯ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-1475-7990*

Найгостріша тема сьогодення – проблема припинення трудових відносин. Саме вона викликає більшість трудових спорів і вимагає свого ретельного правового оформлення. Однією з гарантій забезпечення права громадян України на працю є передбачений у статті 5-1 Кодексу законів про працю України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Статтею 43 Конституції України встановлено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Відповідно до частини першої статті 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Кількість безробітного населення в Україні під час тривалого карантину, який запроваджено урядом країни через пандемію коронавірусної інфекції (COVID-19), збільшилася рекордними темпами. Третина українських компаній через карантин, запроваджений у зв'язку з поширенням коронавірусу, призупинила свою діяльність, 29 % українських компаній закрилися на період карантину, а 6 % закрилися повністю.

Нині, коли Україна, як і увесь світ, перебуває в екстремальних умовах, а економіка країни потерпає і як ніколи потребує посиленої уваги з боку парламенту, політичних партій, науковців та громадськості, велика частина підприємців, щоб «утриматися на плаву», не збанкрутувати, запровадили на підприємствах, в установах та організаціях гнучкі графіки роботи, перевели працівників на дистанційну роботу, провели скорочення чисельності та штату працівників, через що було звільнено до 50 % штату співробітників.¹ У зв'язку з цим збільшилась кількість масових вивільнень працівників і, відповідно, працівників, права яких були порушені під час означеної процедури.

На даний час термін «вивільнення працівників» законодавець оминув своєю увагою, легальна дефініція відсутня в трудовому законодавстві. У положеннях Кодексу законів про працю України вивільненню працівників приділено увагу лише у статтях 49-2, 49-4. Причому зазначені норми присвячені лише порядку вивільнення працівників та їх подальшій зайнятості, вони не містять ні підстав застосування вивільнення, ні його процедури, а стаття, що регулює зайнятість вивільнених працівників, взагалі має бланкетний характер та відносить вирішення цього питання до положень Закону України «Про зайнятість населення».

З точки зору О. В. Прудивуса, вивільнення працівників – це об'єктивне явище, яке становить сукупність відповідних соціально-виробничих та правових відносин і викликане нагальною потребою, з різних причин, вивільнення підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та господарювання від зайвої кількості працівників з метою підвищення ефективності праці

¹ Карантин в Україні: третина компаній призупинила діяльність, малі підприємці масово звільняють працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://tsn.ua/groshi/karantin-v-ukrayini-tretina-kompaniy-prizupinila-diyalnist-mali-pidpriyemci-masovo-zvilnyayut-pracivnikiv-1522995.html?utm_source=page&utm_medium=readmore.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

та наступного перерозподілу робочої сили в межах галузі, регіону чи держави в цілому¹. Заслугує на увагу ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», яка передбачає масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця. Так, масовим вивільненням працівників з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом: 1) одного місяця: а) вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; б) вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників; 2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників. Показники масового вивільнення працівників можуть також встановлюватися колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню рівня безробіття під час масового вивільнення працівників законодавець зазначив, що можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Постановою Кабінету Міністрів України № 305 від 22 квітня 2013 року «Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників».²

Окремо необхідно відзначити Наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317, яким затверджено Порядок подання форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», відповідно до якого зазначена форма заповнюється підприємствами, установами та організаціями у разі запланованого масового вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ та

¹ Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2003. С. 84.

² Про затвердження Порядку утворення спеціальних комісій для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників : постанова КМУ від 22 квітня 2013 р. № 305 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2013-%D0%BF>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання¹. Інформація подається підприємствами, установами, організаціями не пізніше ніж за два місяці до вивільнення працівників до територіального органу Державної служби зайнятості України.

Несприятливим є і той факт, що ч. 3 ст. 49-2 Кодексу законів про працю України встановлює тільки одну підставу вивільнення працівників – зміни в організації виробництва і праці. При цьому ця норма не конкретизує, які саме організаційно-правові заходи власника або уповноваженого ним органу слід віднести до змін в організації виробництва і праці.

Відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці². Не містить ст. 49-2 Кодексу законів про працю України і чіткої послідовності дій власника або уповноваженого ним органу при вивільненні працівників. Зазначена норма закріплює лише обов'язок адміністрації підприємства персонально попередити працівника про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення працівникові пропонується інша робота на тому ж підприємстві, в установі, організації. А в разі її відсутності або відмови працівника власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці.

¹ Про затвердження форми звітності № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці» та Порядку її подання : наказ Міністерства соціальної політики України від 31.05.2013 № 317 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0989-13>.

² Кодекс законів про працю України : закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Редакція від 02.04.2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Однак зазначена процедура вивільнення працівників, яка закріплена в ст. 49-2 Кодексу законів про працю України, не в повному обсязі регламентує цей процес. Так, вона не передбачає обов'язок власника або уповноваженого ним органу в день вивільнення ви­дати працівникові належним чином оформлену трудову книжку, про­вести відповідні розрахунки, включаючи виплату вихідної допомо­ги та надання до державної служби зайнятості списки фактично вивільнених працівників не пізніше 10 днів після звільнення.

Все вищезазначене свідчить про «недоопрацьованість» норм, які регулюють масове вивільнення працівників, у нормах чинного законодавства про працю, а це, у свою чергу, призводить до нега­тивних наслідків у правозастосовній практиці. На підставі викладено­го можна зазначити, що для подолання цієї проблеми необхідним є внесення відповідних змін до Кодексу законів про працю України, а саме до глави III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних праці­вників», у якій би конкретизувалося поняття вивільнення праці­вників з ініціативи роботодавця, підстави його настання, а також порядок проведення, строки, належне правове оформлення та вдо­сконалення відповідальності роботодавця за порушення означеної процедури і порушення прав масово вивільнених працівників. На наш погляд, поняття вивільнення працівників доцільно визначити як припинення трудових правовідносин з працівниками за ініціати­вою власника/уповноваженого ним органу, яке є наслідком прове­дених змін в організації виробництва та праці, спричинених лікві­дацією, реорганізацією чи перепрофілюванням підприємств, уста­нов, організацій усіх форм власності, які тягнуть за собою скоро­чення чисельності або штату працівників.

УДК 349.22

ЗАГАЛЬНОПРАВОВІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Швець В. О.,

суддя Вищого господарського суду,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0003-0120-8500

Сьогодні в Україні, як і в будь-якій іншій сучасній правовій державі, людина, незалежно від її соціального становища, мови, якою вона розмовляє, релігії, яку вона сповідує, політичної ідеоло­гії, якої вона дотримується, у світлі права розуміється як беззапе-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

речна, найвища соціальна цінність. З огляду на це забезпечення, захист прав і законних інтересів людини також є похідними цінностями, важливість яких зумовлена цінністю людини як такої. Особливим чином, як справедливо зауважує український науковець Е. В. Бабенко, вказане стосується «самого трудових прав людини, пов'язаних з ними законних інтересів та їх захисту, беручи до уваги в цьому випадку не лише цінність людини, але й її життя, здоров'я, благополуччя, достаток тощо, що досягається у рамках реалізації людиною її права на працю та права не бути примушеною до праці». У цьому сенсі захист трудових прав працівників виявляється «захистом соціальної цінності як такої»¹, а також фундаментом для комплексного вибудовування соціально забезпеченого суспільства в умовах ринкової економіки. Поряд із тим слід визнати також і той факт, що відповідний захист соціальної цінності як такої не обмежується лише сферою законних інтересів людини та/або сферою прав людини (загалом та галузевих прав зокрема). В окресленому контексті мова йде саме про уможливлення стало-го розвитку держави та суспільства, що є умовою для створення (чи підтримання існування) правової, демократичної та соціальної держави. Зокрема, український юрист-трудолик О. А. Яковлев цілком справедливо наголошує на тому, що «стабільний розвиток країни неможливий без розбудови соціально забезпеченого суспільства».² Вказане має надзвичайно важливе значення у сенсі реалізації трудо-правової засади стабільності трудових правовідносин, що в практичній дійсності знаходить своє відображення шляхом функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин. Між тим означений правовий механізм може належним чином слугувати ідеї об'єктивної зазначеної засади (не перетворюватись в інструмент нехтування свободи праці працівника та господарської свободи роботодавця) лише тоді, коли його мета, завдання та принципи будуть необхідною мірою збалансованими, спрямованими на досягнення бажаного для працівника, роботодавця, суспільства та держави результату,

¹ Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 6.

² Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників : монографія. Харків : Право, 2019. С. 9.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

не становитимуть загрози для беззаперечної, найвищої соціальної цінності – людини, її життя та здоров'я.

З огляду на вказане у межах цієї наукової розвідки вбачаємо доцільність окреслити загальні принципи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Виконуючи поставлене завдання, зазначимо, що загально-правові принципи відображають цивілізаційні здобутки права, правової держави, громадянського суспільства, а також юридичної науки загалом. Зважаючи на це, а також на підходи українських правників щодо розуміння структури загальних правових принципів¹, доходимо висновку, що загальноправові принципи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин становлять наступні принципи:

1) принцип верховенства права. Право у механізмі забезпечення стабільності трудових правовідносин є вищим за норми законодавства, які не є загалом (чи в конкретному випадку) такими, що повною мірою відповідають праву – його загальним правовим і цивілізаційним засадничим ідеям, на яких вибудовується сучасна правова та соціальна держава. Саме принцип верховенства права стримує практичне спотворення досліджуваного правового механізму в практичній дійсності, навіть тоді, коли законодавчі норми санкціонують спотворену форму вияву відповідного механізму. Наприклад, цей принцип дозволяє розуміти формально правовий механізм забезпечення стабільності трудових правовідносин часів колишнього СРСР як інструмент пригнічення працездатного населення (як неправовий механізм);

2) принцип справедливості. Це означає, що відносини у сфері праці між працівником і роботодавцем не повинні ґрунтуватися на ідеях упередження, дискримінації та інших несправедливих засадах, що унеможливають фактичне досягнення мети функціонування розглядуваного правового механізму. Крім того, мета цього механізму не може ставати певною самоціллю, досягнення якої не повинно обумовлювати умови, за яких працівник (працівники) та/або роботодавець: а) втрачатиме сенс перебування у

¹ Див., напр.: Гриняк А. Б. Загальні принципи права в діяльності органів конституційного контролю: порівняльно-правовий аналіз. *Історико-правовий часопис*. 2017. № 2. С. 38–42; Погребняк С. П. Загальні принципи права як джерело права. *Вісник Академії правових наук України*. 2011. № 1(64). С. 14–25.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

трудо­вих правовідносинах; б) позбавлятиметься належних їм благ у сфері праці тощо;

3) принцип законності. Мета досліджуваного правового механізму реалізується у межах завдань цього правового механізму, що окреслені у чинному законодавстві та можуть бути конкретизовані на локальному рівні й на рівні трудового договору (контракту). Досягнення відповідної мети у межах відповідних шляхів відбувається шляхом активних та пасивних дій, які також повинні бути нормативними;

4) принцип гуманізму. Цей принцип також вказує на те, що зазначений правовий механізм не може ставати системою пригнічення учасників трудових правовідносин, що обмежує свободу праці працівника та відносну господарську владу роботодавця у сфері праці виключно для формального досягнення в об'єктивній дійсності мети цього правового механізму;

5) принцип пропорційності. Зазначений принцип полягає в тому, що досягнення мети функціонування розгляданого правового механізму не повинно обумовлювати виникнення в практичній дійсності більш тяжких негативних наслідків для суспільства, ніж незабезпечення стабільності конкретних трудових правовідносин;

6) принцип рівності. Цей принцип означає, що учасники трудових правовідносин (працівник, роботодавець) і колеги працівника повинні знаходитися в умовах, за яких їх права та законні інтереси в контексті питання стабільності трудових правовідносин забезпечуються сумірним чином. Однак це забезпечення рівності у практичній дійсності, як правило, корегується «юридично значимою нерівністю», котра актуалізується саме у ситуаціях, коли відбувається звільнення працівника, масове вивільнення працівників.

Як вбачається, окреслені загальноправові принципи правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин здатні сформу­вати в Україні належні умови для функціонування досліджуваного механізму, що у такому разі становитиме суттєву нормативну перешкоду триваючому в нашій державі та у світі загалом процесу десоціалізації сфери праці¹. Це пояснимо

¹ Див., напр.: Bilan Y. Migration of the Ukrainian population: Economic, institutional and sociocultural factors. London: Ubiquity Press, 2017. P. 37–40; Hladky V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. Scientific discoveries: projects, strategies and development: Collect. of scient. papers of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, 25th Oct., 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–39; McDonald K. The future of work and society. *Arena Magazine (Fitzroy, Vic)*. 1993. Iss. 8. P. 16–20.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

тим, що досліджуваний правовий механізм, заснований на принципах верховенства права, справедливості, законності, гуманізму, пропорційності та рівності, впливає на світ праці загалом та на трудові правовідносини зокрема (на учасників цих відносин) таким чином, що працівник і роботодавець змушені діяти один відносно одного таким чином, що узгоджується з сучасним розвитком ідеї права та людиноцентризму.

УДК 349.2

**ЩОДО ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ
ТА ЗАКОНОДАВСТВА ЄС У СФЕРІ ІНФОРМУВАННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ПРО УМОВИ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ
ДО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Швець Д. Ю.,

*асистент кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук*

Важливою гарантією реалізації права на працю є право людини бути повідомленою про умови праці. Так, відповідно до п. 6 ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються забезпечити, щоб працівники були письмово поінформовані якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти договору або трудових відносин.

Саме Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 «Про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин» покликана забезпечити правове регулюванню питань щодо інформування працівників про умови трудового договору.

Як відомо, положення Директиви № 91/533/ЄЕС мали бути впроваджені у законодавстві України протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію Україна – ЄС, зокрема у п. 401 Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію до серпня 2017 року необхідно було розробити, прийняти та впровадити нормативно-правові акти з метою впровадження положень Директиви № 91/533/ЄЕС в Україні.

Однак станом на сьогодні Україною не виконано умови Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію, про що свідчить

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

відсутність змін у національному законодавстві України та, в тому числі, проведений ЄС та МОП аналіз рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС з безпеки та гігієни праці, трудових відносин.

Звичайно, аналіз національного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що окремі норми Кодексу законів про працю України, які існували ще до виникнення в Україні обов'язку гармонізації національного законодавства з законодавством ЄС, частково відповідають Директиві № 91/533/ЄЕС.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України, працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладення трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску до обов'язкового державного соціального страхування і залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Також стаття 29 КЗпП України регламентує правило, відповідно до якого до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: під розписку проінформувати працівника про умови праці, роз'яснити його права і обов'язки, попередити про наявність на робочому місці працівника, на якому він буде працювати, шкідливих та небезпечних виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на компенсації та пільги за виконану роботу в таких умовах відповідно до умов колективного договору та чинного законодавства і т.д.

Однак такі відповідності національного законодавства Директиві № 91/533/ЄЕС є несистемними, не пов'язані з набранням чинності Угодою про асоціацію Україна – ЄС та вкотре підтверджують відсутність зі сторони України будь-яких активних дій щодо приведення національного законодавства у чітку відповідність з Директивою.

Варто зазначити, що певні спроби імплементації у національному законодавстві директив ЄС все ж таки мали місце. Так, у 2019 році було зареєстровано проекти Трудового кодексу України № 2410, Кодексу України про працю № 2410-1 та урядовий проект Закону України «Про працю» № 2708, в пояснювальних записках до яких наголошується на дотриманні в проектах конвенцій МОП

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

та директив Європейського Союзу. Однак з цим не можна повністю погодитися.

Дійсно, в аналогічних за змістом статтях 33 проектів Трудового кодексу України № 2410 та Кодексу України про працю № 2410-1 закріплено обов'язок укладення трудового договору та оформлення змін до нього в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Однак лише одна згадка про укладення трудового договору у письмовій формі не дає підстав вважати, що авторами законопроектів при їхній підготовці виконано вимоги Директиви № 91/533/ЄЕС щодо інформування працівників про умови, які застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. Як мінімум, проекти не встановлюють строку, протягом якого трудовий договір або документ щодо внесення змін до нього має бути наданий працівнику. В той час, коли ч. 1 ст. 5 Директиви № 91/533/ЄЕС передбачає, що будь-яка зміна змісту та умов трудового договору має бути предметом письмового документа, який надається роботодавцем працівнику якнайшвидше, але не пізніше одного місяця після дати набрання чинності відповідними змінами.

У свою чергу, зареєстрований Кабінетом Міністрів України проект Закону України «Про працю» № 2708, який у подальшому був відкликаний у зв'язку з достроковим припиненням повноважень Уряду, взагалі не містив положень щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди, чим порушує положення Директиви № 91/533/ЄЕС та Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Одночасно з бездіяльністю України щодо імплементації у національне законодавство положень Директиви № 91/533/ЄЕС не може бути залишеним без уваги той факт, що 13 червня 2019 року Європейським Союзом було прийнято нову Директиву № 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, яка покликана до 2022 року повністю замінити Директиву № 91/533/ЄЕС шляхом приведення у відповідність до неї законодавства країн-членів ЄС.

У першу чергу, це було зумовлено кардинальними змінами на ринку праці, які мали місце за тривалий період дії Директиви № 91/533/ЄЕС, виникнення нових форм зайнятості та, відповідно, зміни потреб у правовому регулюванні трудових відносин.

В цілому, Директива № 2019/1152 має широку сферу застосування. Адже вона спрямована на те, щоб передбачені в ній права охоплювали всіх працівників у всіх формах праці, включаючи тих,

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

що мають найбільш гнучкі нестандартні та нові форми праці, такі як робота на підставі договору без встановлення обов'язкових робочих годин (zero-hour contracts), тимчасова робота, домашня праця, робота на спеціалізованих платформах.

Яскравим прикладом застосування Директиви на практиці є обмеження поширення псевдофрілансу, наприклад роботи у службах доставки, де початок фактичних трудових відносин розпочинається з реєстрації на відповідних інтернет-платформах.

Так, 25 липня 2019 року Верховний суд Іспанії ухвалив рішення на користь кур'єра інтернет-платформи доставки їжі Glovo та визнав його залежним від платформи працівником. Основними аргументами є те, що без платформи особа просто б не могла доставляти їжу, тому такий додаток фактично є засобом виробництва. І навпаки, без кур'єрів компанія просто не могла б здійснювати доставку їжі (а саме посередництво під час торгівлі продуктами становить суть діяльності компанії, згідно з офіційними реєстрами). Кур'єри не мають права змінювати умови договірних відносин з компанією, що додатково вказує на асиметрію влади. Інтернет-платформа Glovo фактично виступає в ролі роботодавця, адже здійснює вирішальний вплив на надання офлайн-послуг і визначає їхню максимальну ціну, здійснює опосередкований контроль за виконанням роботи за допомогою додатку, встановленого на смартфоні кур'єра, та відслідковування його локації. Підстави розірвання відносин нагадують дисциплінарні підстави звільнення (неналежне виконання обов'язків). В цілому, можна дійти висновку, що у своєму рішенні судді аналізують не стільки норми внутрішніх документів інтернет-платформи Glovo, скільки зміст відносин.

І хоча суд покликається на Директиву № 2019/1152 ще до набрання нею юридичної сили, в будь-якому випадку це свідчить про зовсім нове бачення проблематики виявлення трудових відносин, коли перевага надається суті відносин, а не формі, вигідній роботодавцю чи працівнику.

З огляду на це вважаємо за необхідне українським законодавцям враховувати при розробленні та ухваленні нормативно-правових актів у сфері інформування працівників про початок трудових відносин та подальшого внесення змін до них актуальну Директиву № 2019/1152 2019/1152, яка більшою мірою відповідає сучасному стану реалізації права на працю, ніж Директива № 91/533/ЄЕС.

УДК 349.222.1

**ДО ПИТАННЯ ПРО ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ,
ОБРАНИМ У ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНИ**

Юшко А. М.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-6445-5974*

Останнім часом у суспільстві по­жвавилась дискусія щодо ролі професійних спілок в Україні, обсягу їх прав та гарантій діяльності. Це обумовлено, зокрема, й активною роботою над удо­ско­наленням чинного трудового законодавства, приведенням його у відповідність до сучасних потреб ринку праці. Так, зараз на роз­гляді у комітеті Верховної Ради України з питань соціальної полі­тики та захисту прав ветеранів перебувають декілька законопроєктів Трудового кодексу.

27 грудня 2019 р. у Верховній Раді зареєстрований проєкт Закону України № 2681 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)». Як зазначається у пояснювальній записці до нього, законопроєктом пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України і Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ліквідувавши функції професійних спілок, що є непри­таманними для них, а також звузивши ряд гарантій, передбачених для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів.

Відповідно до статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-ХІV (з наступними змінами і доповненнями), та статті 252 КЗпП України працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можли­вості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я.

Працівникам, звільненим у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Саме зазначені гарантії у Законопроекті № 2681 пропонується змінити, а деякі – виключити. На мій погляд, у таких змінах давно назріла потреба, тому їх варто оцінити позитивно.

Так, заборона змінювати умови трудового договору, оплати праці, а також притягувати до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди виборного профспілкового органу, членами якого вони є, не тільки обмежує права роботодавця щодо організації і управління трудовим процесом (зокрема, передбачені частиною 3 ст. 32 КЗпП України), а й встановлює переваги перед іншими працівниками, що може розглядатися як дискримінація. Наприклад, однією із функцій дисциплінарної відповідальності є попередження порушення трудової дисципліни працівниками. Якщо роботодавець не може накласти на працівника, який реально вчинив дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення лише тому, що нема на

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

це згоди виборного профспілкового органу, членом якого є такий працівник, про яку справедливість і ефективність праці на підприємстві може йти мова. За таких умов забезпечити внутрішній трудовий розпорядок роботодавцеві буде дуже важко.

Дуже неоднозначною, на мою думку, є встановлена законодавством заборона звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи чи служби). По-перше, не зовсім зрозуміло, що це за дії, вчинені працівником, за які закон передбачає можливість звільнення з роботи чи служби. Очевидно, законодавець мав на увазі випадки винної поведінки працівників, за які роботодавець вправі звільнити його за власною ініціативою (систематичне невиконання трудових обов'язків, прогул, поява на роботі у нетверезому стані тощо). По-друге, у роботодавця об'єктивно може не бути можливості залишити такого працівника на роботі, наприклад у разі змін в організації виробництва і праці, що потягнули за собою скорочення чисельності або штату працівників, або виявленої невідповідності працівника займаній посаді (виконуваній роботі) внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці чи скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання роботи вимагає доступу до державної таємниці, і при цьому у роботодавця нема іншої роботи, яку б він міг запропонувати працівникові, або така робота є, але працівник відмовляється від переведення.

Тому я вважаю, що закріплення у законі таких широких гарантій працівникам підприємств, установ, організацій, обраним до профспілкових органів, в сучасних умовах є невиправданим і недоцільним. Ці питання мають бути предметом обговорення сторонами соціального діалогу на різних рівнях. Гарантії виборним працівникам профспілкових органів варто передбачити на рівні колективно-договірного регулювання праці, у колективних договорах та угодах із соціально-економічних питань.

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН З ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ**

Яценко Т. П.,

*старший викладач кафедри
трудо­вого та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-7049-3208*

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 потреб¹.

Ефективне функціонування будь-якого державного органу, в тому числі і Національної поліції України, залежить, у першу чергу, від професійності персоналу та належного правового забезпечення його трудової діяльності. Відносини у сфері проходження служби регламентуються великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів, які постійно ухвалюються, доповнюються та скасовуються. Нерідкісним є неузгодження правових норм, які в них містяться, та їх зайва диференціація.

Диференціацію правового регулювання трудових правовідносин працівників необхідно проводити у тому випадку, коли цього нагально потребує специфіка цієї діяльності, та лише на підставі науково обґрунтованого підходу, щоб диференціація не перетворилася на дискримінацію. Тому вважаємо, що дискримінаційними повинні бути визнані всі інші обставини, не пов'язані з діловими якостями працівника та результатами його праці. Спеціальні норми, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудових відносин певних категорій працівників, зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються, передусім, на досягнення балансу гарантій трудових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці.

¹ Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Необхідно відзначити, що служба в Національній поліції України є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що характеризується підвищеним ризиком для життя та здоров'я поліцейського, виконанням специфічних завдань та функцій у державі та обмеженою можливістю застосування договірного регулювання відповідних трудових відносин. Саме тому трудові відносини поліцейських здебільшого регулюються спеціальним законом – Законом України «Про Національну поліцію», який закріплює спеціальні норми у сфері прийняття на службу в поліцію, проходження відповідної служби та звільнення з неї¹.

У зв'язку з цим кандидат на службу в Національну поліцію України повинен відповідати певним вимогам (наявність громадянства України, відповідного рівня освіти, відсутність судимості, певні вікові обмеження, відповідний рівень фізичної підготовки та стану здоров'я тощо), що є цілком обґрунтованими. Крім цього, кандидат на службу в поліцію проходить спеціальну перевірку та повинен пройти доволі тривалу процедуру професійного відбору.

Крім того, в ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» закріплюються вимоги щодо комплектування поліції. Вказана норма не передбачає прямих або непрямих переваг чи обмежень при прийнятті на службу в поліцію за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання². У цій нормі можна побачити закріплення такого принципу трудового права, як принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці.

Слід зазначити, що підставою виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є рішення поліцейської комісії, яке прийнято комісією за результатами конкурсу, відповідно до вимог чинного законодавства³. Крім того, ч. 5 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.

² Там само.

³ Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : наказ Міністерства внутрішніх справ України № 1631 від 25.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

призначення її на відповідну посаду¹. Таким чином, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсного відбору та контракту про проходження служби в поліції є обов'язковими юридичними фактами при прийнятті на службу до Національної поліції України у певних випадках.

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку, що контракт про проходження служби в поліції є строковим чи безстроковим, а саме: «... призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків, а строкове призначення здійснюється в разі заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського, та посад, призначенню на які передують укладення контракту»². Отже, протягом цього періоду працівнику поліції необхідно декілька разів здійснити переукладення контракту. Оскільки в даному випадку виникає реальна загроза, що по закінченні терміну контракту орган поліції не виявить бажання продовжити трудові відносини з конкретним працівником, що значно знижує шанси працівника вийти на пенсію або у відставку.

Виходячи з норми ч. 3 ст. 21 КЗпП застосування контракту можливе лише тоді, коли це дозволяється законом України³. Відповідно до положення Закону України «Про Національну поліцію» можна зробити висновок, що контракт з поліцейськими все ж таки має строковий характер. При цьому ст. 63 Закону вказує окремі категорії осіб, з якими може бути укладений контракт на проходження служби⁴.

Оскільки контракт на проходження служби в поліції є письмовою строковою угодою, заснованою на добровільному волевиявленні сторін, містить у собі всі головні ознаки трудового договору як родової категорії. Це, по-перше, особистий характер – громадянин України, уклавши контракт з державою, від імені якої виступає орган поліції та особисто бере участь у його службовій діяльності; по-друге, предметна ознака – громадянин зо-

¹ Там само.

² Там само.

³ Кодекс законів про працю України : Верховна Рада УРСР; Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

⁴ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

бов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки; по-третє, організаційна ознака – дотримується Присяги, внутрішнього трудового розпорядку і вимог нормативно-правових актів; по-четверте, оплатний характер – за виконання службових обов'язків працівник отримує своєчасну та в повному обсязі виплату грошового забезпечення, а також забезпечувати всі умови служби та соціального захисту, передбачені чинним законодавством та угодою сторін грошове забезпечення. Отже, саме з моменту призначення на посаду до певного органу поліції поліцейський наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто по суті трудовою функцією.

Також вважаємо, контракт, який має строковий характер (з урахуванням сьогоденної практики застосування) та потребує постійного переукладення, призводить до значного погіршення правового становища працівника поліції. Для удосконалення контрактної форми службових правовідносин з поліцейськими вважаємо доцільним виділити її в окрему категорію, яка б застосовувалася тільки для зазначеної категорії працівників.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗМІНИ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Вереїтін С. В.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Трудові правовідносини поліцейських за своєю правовою природою динамічні, виникнувши одного разу в зв'язку з укладенням громадянином України і поліцією контракту, вони в процесі свого існування аж до свого припинення, як правило, зазнають змін. Отже, у розвитку трудових правовідносин поліцейських виділяються наступні стадії: виникнення, зміни та припинення.

Відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» 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.

Контракт є двостороннім вольовим актом, що заснований на добрій волі та вільному розсуді сторін і являє собою угоду працівника і роботодавця, спрямовану на виникнення між ними тру-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дових правовідносин і визначення їх змісту в обсязі умов, узгоджених сторонами. При цьому договірні засади, зокрема принцип свободи трудового договору (контракту), лежать не тільки в основі виникнення трудових правовідносин, а й, з певними обмеженнями, в основі їх зміни і припинення.

Як відзначає К. Ю. Мельник, принцип свободи трудового договору є центральним принципом сучасного трудового права та означає, що будь-яка фізична особа, яка володіє трудовою правосуб'єктністю, має право на підставі вільного вибору укласти трудовий договір з роботодавцем, а працівник за власним бажанням може його розірвати. Даний принцип закріплений у нормах ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини та ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, а також ч. 1 ст. 43 Конституції України, яка передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується¹.

Основний національний трудовий закон – Кодекс законів про працю України – також закріплює принцип свободи трудового договору. Так, відповідно до ст. 2 КЗпП, 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. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою². Стаття 32 КЗпП передбачає, що переведення працівника на іншу роботу здійснюється лише на підставі згоди працівника. Припинення трудового договору можливе як за власним бажанням працівника, так і за угодою сторін (ст. 36 КЗпП).

Зміна трудового договору є таким етапом у розвитку трудових правовідносин, на якому відбувається зміна суб'єктивних прав і обов'язків працівника і роботодавця, що впливають з раніше встановлених ними істотних умов трудового договору, в результаті вчинення сторонами правомірних дій. Такими правомірними діями працівника і роботодавця, спрямованими на зміну істотних

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

² Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

умов трудового договору, є переведення працівника на іншу роботу, переміщення працівника на інше робоче місце, зміна істотних умов праці.

Слід звернути увагу на те, що ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію», яка безпосередньо присвячена контракту про проходження служби в поліції, не містить норм щодо його зміни. Відповідні норми можна знайти у ст. 65 «Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції» Закону України «Про Національну поліцію».

Так, відповідно до ч. 1 ст. 65 Закону, переміщення поліцейських здійснюється: 1) на вищу посаду – у порядку просування по службі; 2) на рівнозначні посади: для більш ефективної служби, виходячи з інтересів служби; за ініціативою поліцейського; у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням реорганізації; у разі необхідності проведення кадрової заміни в місцевостях з особливими природними, географічними, геологічними, кліматичними, екологічними умовами; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; з меншим обсягом роботи з урахуванням професійних і особистих якостей – на підставі висновку атестації; у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри відповідно до статті 87 цього Закону; 3) на посади, нижчі ніж та, на якій перебував поліцейський: у зв'язку зі скороченням штатів або реорганізацією в разі неможливості призначення на рівнозначну посаду; за станом здоров'я – на підставі рішення медичної комісії; через службову невідповідність – на підставі висновку атестації з урахуванням професійних і особистих якостей; за ініціативою поліцейського; як виконання накладеного дисциплінарного стягнення – звільнення з посади відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України; у разі звільнення з посади на підставі рішення місцевої ради про прийняття резолюції недовіри, відповідно до статті 87 цього Закону; 4) у зв'язку із зарахуванням на навчання до вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, на денну форму навчання, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання¹.

Вищенаведене свідчить про те, що Закон України «Про Національну поліцію» переміщення поліцейського пов'язує зі зміною його посади на вищу, або рівнозначну, або нижчу. Такий підхід не

¹ Закон України «Про Національну поліцію» 2 липня 2015 року № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#n609>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

відповідає ч. 1 ст. 32 КЗпП та п. 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. Так, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП, переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених законодавством¹. Пункт 31 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 передбачає, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Під переміщенням, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП України, розуміється зміна робочого місця або структурного підрозділу на тому ж підприємстві, в установі, організації, у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором.

Отже, у ч. 1 ст. 65 «Переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції» Закону України «Про Національну поліцію» йдеться про переведення, а не про переміщення. Тому існує доцільність змінити назву ст. 65 Закону України «Про Національну поліцію» на «Переведення та переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції» та привести її зміст у відповідність до КЗпП України.

УДК 349.2

ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА СУДДІВ НА ПРАЦЮ НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Власенко М. В.,

помічник судді,

Касаційний адміністративний

суд у складі Верховного Суду

ORCID 0000-0002-8085-6938

«Жити – означає працювати. Праця є життя людини», – висловлювався французький просвітитель Вольтер ще у XVIII ст. Відомий вислів Вольтера ставить знак рівності між людським життям та працею. У сучасному світі тісний зв'язок між працею та людським життям не змінився. Видатний правознавець, фундатор

¹ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

галузі трудового права О. І. Процевський відзначав: «Праця – це невідокремлена функція людського існування, буття. Це те, що людина має, що вона може мати. Праця – це те, що людина здатна, це в ній самій...».¹

Принаймні справедливість цих висловлювань підтверджується реаліями повсякденного життя людини, що реалізує свою здатність до праці у професійній діяльності за винагороду. Така праця, як діяльність із застосуванням людської здатності до створення матеріальних та духовних благ, що здійснюється на постійній професійній основі, дійсно займає переважну частину людського життя. А ще й, крім того, праця володіє великою перетворюючою силою, – під впливом праці як професійної складової свого життя людина набуває певних якостей, рис, характеристик своєї особистості.

Однак якщо стосовно осіб, які працюють за трудовим договором, зрозуміло, нормами якої галузі праці має регулюватись їх праця, тому що це безпосередньо передбачено КЗпП України, то щодо інших осіб, які здійснюють систематично суспільно корисну діяльність і працюють не за трудовим договором, виникають питання: чи є їх діяльність працею та нормами якої галузі права вона має регулюватись? Пропонуємо знайти відповіді на ці питання стосовно суддів.

Здійснюючи вибір, застосувати свою здатність до праці чи ні, людина також вільна обирати форму реалізації свого права на працю. Чинна Конституція України, закріпивши у ст. 43 право кожного на працю як «можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»², використала категорію свободи не тільки для визначення цього права, але й для застосування форми щодо реалізації цього права³. Таким чином, незалежно від форми, в якій відбувається реалізація права на працю, людина працює, а працюючи – людина реалізує своє право на працю.

¹ Процевський О. І. Новий зміст права на працю – основа реформування законодавства про працю України. *Економіка і право*. 1999. № 2. С. 142.

² Конституція України : закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

³ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНАДУ, 2015. С. 69.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Щодо здійснення правосуддя, ця формула діє у повному обсязі також. Так, насамперед, відповідно до ч. 1 ст. 52 вказаного Закону, «суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі».¹

Тобто ми стикаємось із типовими для трудового права поняттями, що характеризують правове регулювання праці: професією та посадою. А професії, у свою чергу, є об'єктом класифікації Класифікатора професій, який є орієнтиром при здійсненні записів до трудової книжки працівника (які, до речі, є основним документом про трудову діяльність працівника), тому що «на підприємствах, в установах та організаціях записи про роботу вносять в установленому порядку до трудових книжок працівників відповідно до професійних назв робіт, зазначених у додатках А і Б...».²

Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників також містить подібне визначення: «Записи про найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий працівник, виконуються для робітників та службовців відповідно до найменування професій і посад, зазначених у «Класифікаторі професій»».³

Відповідно до Класифікатора професій «професія – здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації», «кваліфікація – здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи» (причому «кваліфікація визначається рівнем освіти та спеціалізацією»), а «робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою».¹

¹ Про судоустрій та статус суддів : закон України від 02.06.2016 р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.

² Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003: 2010 : наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 №327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

³ Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.

¹ Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003: 2010 : наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010р. №327. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Також, говорячи про можливість стати суддею та здійснювати правосуддя, мова йде про типове для виконання роботи за правилами трудового права «призначення на посаду» за умов наявності певного рівня освіти та досвіду професійної діяльності у визначеній сфері. А саме: «на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою».²

Суддя отримує суддівську винагороду, яка, хоч і називається не заробітною платою, але має всі її ознаки як інституту трудового права. А саме: вона має структуру, що складається з таких елементів, як базовий оклад та різні доплати, останні з яких виплачуються щомісячно, якщо суддя здійснює правосуддя³. Прикметно, що аналогічної характеристики систематичності базового окладу, як фундаменту суддівської винагороди, у Законі «Про судоустрій та статус суддів», який відповідно до ч. 1 ст. 135 має бути єдиним нормативно-правовим актом, що її регулює, у цьому Законі не міститься. Хоча очевидно, що суддівська винагорода виплачується щомісячно.

Крім того, Закон України «Про судоустрій та статус суддів» у ст. 136 містить і таку звичну для трудового права умову праці, як відпустка. А саме: «суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів».

Таким чином, розглянувши зазначені положення Закону України «Про судоустрій та статус суддів», доходимо наступних висновків:

1. У тому, що суддя реалізує своє право на працю, виконує роботу, працює – сумнівів не виникає. Адже, незважаючи на те, що Закон України «Про судоустрій та статус суддів» не називає суддю працівником, а вказує лише прямо на функцію, яку він виконує як «здійснює правосуддя», із аналізу змісту даного Закону вбачається

² Про судоустрій та статус суддів : закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>, ч.1 ст.69.

³ Про судоустрій та статус суддів : закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>, ст.135.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ся, що мова йде саме про реалізацію права на працю за певною професією.

2. Суддя здійснює правосуддя як свою трудову функцію, тому що правова регламентація підстав для здійснення цієї діяльності, організація супроводження її професійного виконання свідчать про постійну, систематично оплачувану, кваліфіковано виконувану роботу.

3. Уявляється, що прогалина законодавства стосовно організації виплати суддівської винагороди як загальної категорії має бути ліквідована. Тому пропонуємо внести зміни до ч. 2 ст. 135 Закону України «Про судоустрій та статус суддів»¹: «Суддівська винагорода виплачується судді щомісячно з дня зарахування його до штату відповідного суду, якщо інше не встановлено цим Законом».

УДК 349.2

ОКРЕМІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Гайдаренко Л. О.,

*здобувач Харківського національного
університету в внутрішніх справах*

В сучасних умовах не може не звернути на себе увагу дедалі більше зміцнення позицій і повноважень роботодавця щодо більш слабкої сторони трудових відносин – працівника. Очевидно також розвивається тенденція до розширення меж матеріальної відповідальності працівника і поступового переведення правовідносин щодо даного виду відповідальності в цивільно-правову площину.

Матеріальна відповідальність працівника, як об'єкт правового регулювання, має особливе значення і для сторін трудових відносин, і для держави. В рамках цього регулювання реалізуються не тільки функції права, орієнтовані на захист законних інтересів сторін трудового договору, а й розкривається участь у ньому держави, яка є гарантом дотримання цих інтересів як на законодавчому рівні, так і на правозастосовному, коли може об'єктивно знадобитися контроль дотримання вимог норм законодавства.

Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом України є окремим видом юридичної відповідальності, оскі-

¹ Про судоустрій та статус суддів : закон України від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>, ст.135.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

льки існує в праві самостійно і реалізується в рамках правоохоронних відносин у складі трудових правовідносин. Однією із визначальних функцій матеріальної відповідальності є гарантійна функція, що покликана посилювати юридичні гарантії при притягненні до матеріальної відповідальності і повинна розвиватися у повній відповідності із соціально-економічним та політичним розвитком держави, відповідати інтересам як суспільства, так і кожного, окремо взятого, працівника. Як окремий специфічний інститут трудового права, матеріальна відповідальність об'єктивно вимагає включити до свого складу усі можливі види та випадки такої відповідальності при регулюванні трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, адже зміст даного інституту повинні становити правові норми, які встановлюють як позитивний, так і негативний аспект юридичної відповідальності. Крім того, правові норми трудового права тісно переплітаються з нормами цивільного, що вказує на комплексність правового інституту матеріальної відповідальності¹.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцеві у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовими правовідносинами, є особливим правовим інститутом трудового права і має тільки йому властиві ознаки: свій суб'єкт, підставу й умови її настання, види і межі відповідальності, порядок покриття шкоди, свої цілі й завдання.

Із плином історії, розвитком економіки, соціальних умов та загалом суспільства відносини між сторонами трудового договору змінювалися в бік нерівності. На певному етапі об'єктивно необхідним стало втручання держави в регулювання трудових відносин. Таке втручання було покликане обмежити свавілля роботодавців.

Поняття юридичної відповідальності нерозривно пов'язане з поняттям правопорядку. У сучасних наукових працях з теорії права «правопорядок» визначається як стан впорядкованості, організованості суспільних відносин, який складається за певних умов

¹ Огілько К. С. Особливості матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/5990/1/90_p385-387.pdf

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

законності¹. Основним елементом правопорядку є правовідносини. Трудове право України регулює соціально-трудо­ві відносини, що в межах конкретної організації утворює певний порядок. Це є внутрішнім трудовим розпорядком, який становить важливу частину правопорядку, що склався в сучасному українському суспільстві.

Поняття правопорядку в організації (внутрішнього трудового розпорядку) нерозривно пов'язане з дисципліною праці, під якою розуміється певний порядок поведінки працівників у процесі праці. Основний зміст внутрішнього трудового розпорядку в кожній конкретній організації становлять певні обов'язки сторін трудового договору (працівника і роботодавця). Дисципліна праці – необхідна умова спільної роботи. Її розглядають як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавців, що визначають заходи заохочення за успіхи в роботі і відповідальність за умисне невиконання цих обов'язків².

Слід відзначити, що у царині трудового права склалась тенденція наголошення на тому, що матеріальна відповідальність працівника ще з радянських часів досліджена (всебічно закріплена) й всі законодавчі важелі тиснуть саме на працівника, а через відсутність узагалі поняття й механізму матеріальної відповідальності роботодавця він наділений необмеженою владою та його становище вважається привілейованим.

О. М. Лук'янчиков при аналізі матеріальної відповідальності працівника й роботодавця наводить порівняльні моменти:

- матеріальна відповідальність роботодавця настає навіть тоді, коли трудових відносин ще не існує, що не позбавляє її трудово-правового характеру, оскільки відносини працевлаштування, що передують трудовим, також входять до предмета трудового права. Суб'єктом відповідальності у випадку необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу є фізична або юридична особа (потенційний роботодавець), яка може так і не отримати статусу роботодавця;

- працівник відшкодовує роботодавцю лише пряму дійсну шкоду, а роботодавець працівнику – пряму дійсну шкоду та неodeжаний заробіток;

¹ Венедиктов В. С. Перспективи формування інституту трудової юридичної відповідальності. *Правова держава*. 1992. Вип. 1. С. 98.

² Волинка К. Г. Теорія держави і права : навч. посіб. К. : МАУП, 2003. 240 с.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

– працівника можна притягнути до матеріальної відповідальності лише у випадку, коли його вину буде доведено роботодавцем, а на працівникові такого обов'язку доказування вини роботодавця не лежить, що свідчить про застосування принципу презумпції винності роботодавця;

– матеріальна відповідальність роботодавця може бути як компенсаційною, так і штрафною, а працівник завжди несе матеріальну відповідальність компенсаційного характеру¹.

Особливості матеріальної відповідальності найманого працівника й умови її настання пояснюють можливості роботодавця щодо формування у виконавця дбайливого ставлення до майна організації, добросовісного виконання трудової функції. При цьому виявляється й превентивна роль засобів матеріальної відповідальності, установлених чинним законодавством про працю. Найнятий працівник зазвичай добре інформований про те, що неухильне дотримання ним вимог технологічного процесу, технологічної дисципліни праці є достатньою гарантією від невігідних для нього матеріальних наслідків, що настають у випадках притягання до матеріальної відповідальності. Іншими словами, тільки несумлінне виконання працівником дорученої йому трудової функції може бути підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності².

Таким чином можна дійти висновку, що матеріальна відповідальність працівника є правовідновлювальною, тому що насамперед має основну мету – відновити майно роботодавця, якому завдано шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до нього дисциплінарного стягнення, адже винний працівник одночасно із спричиненням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок).

¹ Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права. Порівняльно-аналітичне право : електрон. наук. фах. вид. 2013. № 3-1. С. 173–174.

² Селезень С. В. Особливості трудової функції працівника, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2009. Вип. 3 (46). 2009. С. 226.

**ПРИНЦИПИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Гиляка І. С.,

*головний спеціаліст-юрисконсульт сектору
судової роботи Юридичного департаменту
Харківської міської ради,
здобувач Харківського національного універ-
ситету внутрішніх справ
ORCID 0000-0003-3523-6550*

Однією з головних ознак демократичного напрямку розвитку суспільства виступає ліквідація та подолання наслідків, усіх форм дискримінації (расової, мовної, гендерної тощо). Однак у низці країн, які обрали демократичний шлях розвитку, в тому числі і в Україні, продовжують існувати прояви гендерної нерівності у різних сферах життєдіяльності, що унеможлиблює повноцінне впровадження даних принципів у демократичний лад суспільства. Наявність гендерної дискримінації зумовлює появу згубних процесів у суспільстві, створює перешкоди для досягнення соціальної справедливості та рівності можливостей, тим самим гальмує розвиток суспільства та всебічну, повноцінну реалізацію принципу демократичності. Відтак забезпечення рівних (однакових) можливостей чоловіків та жінок є одним із головних питань становлення та розвитку державності, зокрема Української.

Формування та розвиток знань про гендерну рівність потребує поглибленого вивчення та осмислення основоположних заasad – категорій та термінів гендерної проблематики.

Принцип рівності є одним із найбільш досліджуваних науковцями різних рівнів та країн принципів демократичного ладу, права прав людини та загальнофілософським принципом. Рівність – це створення однакових умов та можливостей для кожної особи. Однак даний термін не є сталим поняттям, оскільки є постійно змінюваним, динамічним суспільним явищем, що враховує особливості суспільного розвитку, його потреби та інтереси¹.

¹ Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерно рівності: теорія та практика. К. : Хай-Тек Прес, 2018. С. 20–40.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Під категорією «гендерна рівність» слід розуміти принцип-ідею, що закріплює юридичну і фактичну рівність прав чоловіків та жінок і можливостей для їх реалізації.

Дискримінація (від латинського слова *discriminatio* – «відмінність») означає обмеження або позбавлення прав за конкретною ознакою, зокрема за ознакою статі (гендерною ознакою) у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Юридичне (правове) розуміння дискримінації науковцями виводиться із фундаментальних принципів права і права прав людини, маючи за основу принцип людської гідності та його цінність. Термін «дискримінація» застосовується для позначення ситуації, коли особа потрапляє у несприятливе становище через наявність у неї «захищеної ознаки» (ознаки, яка виділяє її серед інших). Такою ознакою може бути вік, стать, колір шкіри, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність чи належність до групи людей з визначеними політичними, релігійними чи ідеологічними переконаннями.¹

Витоки гендерної дискримінації (зокрема дискримінації жінок) слід шукати в історії, філософських працях та історичних доробках. Вже тоді громадські діячі говорили про нерівноправне становище жінок та чоловіків у суспільстві. Погляди на відповідний стан речей знайшли своє відображення в теологічних та філософських працях давнього світу.

За часів СРСР гендерна дискримінація на ринку праці була досить поширеним явищем. Для жінок була неможлива служба у збройних силах та інших військових та воєнізованих структурах (за винятком ряду технічних чи допоміжних спеціальностей). Законодавчо було закріплено Список виробництв, професій і робіт з важкими та шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок², який унеможлиблював доступ жінкам до важких та шкідливих виробництв, що повністю виключало свободу особистого вибору.

На протипагу вищезазначеному основи законодавства СРСР і союзних республік про зайнятість населення гарантували грома-

¹ Уварова О. О. Права жінок та гендерна рівність. К. : ФОРМ-ЛТД, 2018. С. 91.

² Список виробництв, професій і робіт з важкими та шкідливими умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений постановою Держкомітету СРСР по праці і соціальних питаннях та Президією ВЦРСП від 25 липня 1978 р. № 240/ПІО-3.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

дянам захист від будь-яких форм дискримінації та забезпечення всім трудящим рівності можливостей в отриманні професії та роботи, виборі умов зайнятості та праці¹.

На конституційному рівні встановлено, що «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» (ч. 1 ст. 24). Окрема норма спрямована на забезпечення рівності прав жінки і чоловіка (ч. 2 ст. 24)².

Україна має спеціальне антидискримінаційне законодавство, яке направлено на подолання гендерної дискримінації у всіх сферах життєдіяльності, зокрема і в трудових правовідносинах. Окрім іншого, в законодавстві України функціонують закони України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству» та інші. Також враховуються програмні і стратегічні документи, спрямовані на захист прав людини в цілому і прав жінок зокрема, такі як Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015, Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р.

Законодавче регулювання недопущення дискримінаційної політики за гендерною ознакою, в тому числі і в трудових правовідносинах, має важливе значення для проголошення, забезпечення та захисту прав людини та громадянина. Як свідчать соціологічні та статистичні дані, антидискримінаційна, гендерна політика в нашій державі йде шляхом законодавчого декларування, нерідко відірваного від практичного впровадження. Відсутній зв'язок між процесами впровадження та практичного дослідження гендерних відносин.

¹ Римар Б. А. До питання гендерної дискримінації на ринку праці. *Держава та регіони*. 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/4_2016/10.pdf.

² Конституція України : закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Забезпечення принципу недопущення гендерної дискримі­нації у сфері праці повинно бути реалізовано на всіх етапах трудо­вих правовідносин, зокрема під час прийняття на роботу праців­ника, підписання трудового договору, оплати праці, переведенні на іншу роботу, звільнення тощо.

Однак дискримінація за гендерною ознакою має всеохоп­люючий характер та може включати в себе низку ознак одночасно, тому фундаментальною є думка науковців про створення одного комплексного нормативно-правового акта, який би передбачив конкретні заходи загального та спеціального характеру для подо­лання окремих проявів дискримінаційної політики. Практика по­казала, що лише законодавчим закріпленням та санкціонуванням викоринити дискримінаційну політику неможливо. Так чи інакше тільки комплексний підхід до вирішення зазначеної ситуації пока­ладе початок позитивним зрушенням у трудовій сфері в Україні.

УДК 349.24

ЩОДО ГІДНОЇ ПРАЦІ СУДДІВ В УКРАЇНІ

*Гладкий В. В.,
аспірант Навчально-наукового
інституту права імені
князя Володимира Великого
ORCID 0000-0003-2499-0937*

Проблеми побудови України як сучасної правової та соці­альної держави пов'язуються із тим, що фундаментом цієї держави стають не право та влада, що продукує право і справедливість від імені Українського народу, а закон і політична влада, котра не завжди заінтересована у правових гуманістичних ідеях, які супе­речать ідеї панування корупції. Слід погодитись із українським ученим і суддею Ленінського районного суду м. Дніпропетровськ Д. В. Мовчаном, котрий цілком справедливо констатує: «На жаль, у нас є така традиція – коли в країні змінюється політична влада, кожен новий президент у першу чергу заявляє: все, що було до мене, невірне, давайте реформувати з самого початку».¹ Наразі ми можемо спостерігати бажання вже нової політичної влади здійс­нити чергову судову реформу («перезавантаження судової систе-

¹ Дмитренко Я. Ця нескінченна судова реформа (інтерв'ю з Д. В. Мовчаном). 2019. № 33 (917). С. 64.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ми»), яка впливатиме на стан незалежності суддів і знову ж таки не стосуватиметься вирішення проблематики забезпечення гідної праці суддів.

Незабезпечення гідної праці зобов'язаною особою неодмінно призводить до (щонайменше) приниження людської гідності працівника, виховує в ньому культуру нижчого порядку, зокрема того порядку, на якому знаходиться толерантність до корупції. Тобто негідна праця є загрозою не лише для гармонійного розвитку «світу праці», але й для розвитку корупції (як відомо, сфера праці має надзвичайно широкий потенціал для корупції, а трудове право – для запобігання та протидії корупції) та – у сенсі праці суддів – загрозою для здійснення правосуддя (як justice), що є основою правової держави.

Вбачається, що соціальна політика держави загалом є «маркером» того, як саме держава дійсно ставиться до найвищої соціальної цінності, а також (у випадку праці суддів) до ідеї панування права, що забезпечує незалежний суддя. Провідний український юрист-трудолик, професор, академік НАПрН України М. І. Іншин бачить «соціальну політику» в ролі «системи цілей і засобів досягнення державою добробуту суспільства та окремих його членів, комфортного їх існування».¹ Відтак можемо припустити, що неналежне формування та здійснення соціальної політики державою свідчить, принаймні, про ігнорування нею ст. 3 Конституції та про її корумпованість.

Окреслене припущення ґрунтується на такому: «лише особовий склад, службовці, надають органу, організації здатність діяти, виконувати доручену справу».² Тобто лише працівники є «двигуном» будь-якої організації (установи, організації), й незабезпечення належних умов для функціонування цього «двигуна» є показником, щонайменше: (1) цивілізаційної незрілості зобов'язаного суб'єкта (роботодавця, держави), для якого людина – інструмент досягнення мети, засіб, який не має гідності (це вияв

¹ Іншин М. І. Соціальна політика як правова категорія. *Актуальні проблеми соціального права в Україні* : зб. наук. праць / за ред. М. І. Іншина, В. І. Щербини, С. Я. Вавженчука. Харків : Юрайт, 2017. С. 10.

² Венедиктов В. С., Іншин М. І. Організаційно-правові засади сучасної державної служби України : наук.-практ. посіб. Харків : НУВС, 2004. С. 6.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ідеї меркантицентризму¹, що є антигуманістичною ідеологією); (2) корупційного мотиву зобов'язаної особи (ця особа провадить латентну кадрову політику, спрямовану на спотворення «двигуна» задля ламання системи, яку цей «двигун» приводить до руху). У будь-якому разі незабезпечення державою стандартів гідної праці у системі правосуддя свідчить про її відверте небажання: (1) об'єктивної у належній мірі результатів праці суддів, пов'язаних із правосуддям; (2) становлення правової держави, що може дійсно відбутись лише за умови існування та функціонування самостійного суду й незалежних суддів.

Попри це, як ми можемо спостерігати, проблема негідних умов праці суддів в Україні не лише не вирішується, а в умовах довготривалої кадрової кризи суддів, незабезпечення безпечного та здорового робочого місця судді² – дедалі більше поглиблюються, набуваючи ознак корумпованої кадрової стратегії. Незважаючи на заклики органів суддівського самоврядування (зокрема, рішення Ради суддів України № 20 від 2 квітня 2020 р., № № 21–23 від 24 квітня 2020 р., рішення XII позачергового з'їзду суддів України від 26 вересня 2014 р.), державою здійснюються кроки щодо подальшого звуження вияву стандартів гідної праці у системі правосуддя України.

При цьому провідний юрист-трудоовик, професор К. Ю. Мельник ще у 2002 р. констатував, що соціальною може вважатись лише держава, котра «гарантує людині належні соціально-економічні та соціально-культурні права шляхом створення необхідних умов для їх реалізації та здійснює соціальну політику на засадах соціальної справедливості і в інтересах всього суспільства».³ У цьому сенсі держава виявляє свою правомірну волю у двох

¹ Гладкий В. В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні* : зб. матеріалів Всеукр. правнич. дисп. (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.). Кривий Ріг : ДЮІ МВС, 2017. С. 71–76.

² Гладкий В. В. Общественное давление на суд как Legitimacy-Threatening Power. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Івано-Франківськ, 19–20 трав. 2017 р.) : у 2 ч. Херсон: Гельветика, 2017. Ч. 2. С. 77–80.

³ Мельник К. Ю. Проблеми соціального захисту працівників органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2002. № 2. С. 97.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

виявах (лише їх гармонійне суміщення вказує на стратегічність діянь держави): у нормотворенні та нормореалізації. При цьому «нормотворення», як справедливо зазначає провідний український науковець Д. І. Сіроха, «починається з усвідомлення відповідними суб'єктами необхідності правового врегулювання тих чи інших відносин у відповідності до нагальних потреб розвитку суспільства».¹ Нормореалізація, у свою чергу, є втіленням чинних норм законодавства у практичну дійсність, коли в цьому є потреба (обов'язок) та коли це не суперечить праву. Відтак цілком очевидно, що звуження раніше регламентованих гарантій трудових прав, нехтування законними інтересами працівників свідчить про те, що держава є не лише несоціальною, але й також неправовою, а відповідна правова система – реакційною.

На це вказує й українська учена, професор Н. М. Хуторян, зауважуючи, що «відмова від раніше встановлених трудових гарантій та пільг працівників розцінюється у всьому світі як наступ на права трудящих, а таке законодавство кваліфікується як реакційне».² У вимірі праці суддів це є наступом на незалежність судді шляхом зменшення їх соціальної безпеки.

З огляду на викладене, сутність «соціальної безпеки»³, її значимість⁴, підсумовано, що незабезпечення гідної праці суддів й подальше звуження соціальної безпеки суддів (особливо в умовах триваючої пандемії COVID-19⁵) є, з одного боку, ще одним кроком до десоціалізації сфери праці – спотворення соціальної політики

¹ Сіроха Д. І. Стадії нормотворчого процесу суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект. *Публічне право*. 2016. № 3 (23). С. 185.

² Хуторян Н. М. Напрями розвитку науки трудового права. *Правова держава*. 2014. Вип. 25. С. 125.

³ Див., напр.: Гетьманцева Н. Д. Соціальна безпека як складова соціальної політики держави. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези доп. учасників Всеукр. наук.-практ. конф.* (Київ, 20 жовт. 2017 р.) / за ред. М. І. Іншина. Київ : Принт-Сервіс, 2017. С. 14.

⁴ Козіна М. В. Стан правового регулювання діяльності спортсменів як суб'єктів трудового права в Україні. *Форум права*. 2013. № 3. С. 311.

⁵ Гладкий В. В. Гідна праця суддів і панування права в Україні під час пандемії COVID-19. *Пріоритети розвитку юридичних наук у XXI столітті* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 10–11 квіт. 2020 р.). Одеса : ПФП, 2020. С. 72–75.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

начебто соціальної держави¹, а з іншого – агресивним наміром зламати самостійний суд і підкорити волю незалежних суддів. Окреслений стан справ, звісно, є неприпустимим. З огляду на це переконані, що авторам ідеї «перезавантаження системи правосуддя» сьогодні доцільно сформулювати та реалізувати «реформаторську» ідею виключно у контексті «перезавантаження» негідних умов праці у цій системі та створення в ній умов праці, що не принижуватимуть людську гідність й не шкодитимуть ідеї побудови в Україні дійсно правової та соціальної держави.

УДК 349.2

ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ РОЗГЛЯДУ ПРОПОЗИЦІЙ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Досін Б. В.,

*аспірант Львівського
національного університету
імені Івана Франка
ORCID 0000-0002-2126-6348*

Правовий статус професійної спілки визначено Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії”.² Здійснюючи представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), профспілка вступає у правовідносини соціального діалогу.

Наукові визначення правовідносин соціального діалогу базуються на законодавчому змісті цього поняття, закріпленому у ст. 1 Закону України “Про соціальний діалог”.³ Зокрема, це – система колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціаль-

¹ Гладкий В.В. Застережливі зауваження щодо процесу де-соціалізації у світі праці. *Scientific discoveries: projects, strategies and development: Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf.* (Edinburgh, UK, Oct. 25, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38–44.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

³ Про соціальний діалог : закон України від 23. 12 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

них, економічних відносин¹. Для виконання спеціального призначення, передбаченого відповідним Законом України², діяльність профспілки повинна бути забезпечена законодавчими гарантіями обов'язковості розгляду її пропозицій у зазначених правовідносинах. Проаналізуємо ці гарантії.

Частина 2 ст. 13-1 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" передбачає, що професійні спілки, їх об'єднання взаємодіють з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу. Одним із таких принципів є принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін соціального діалогу (ст. 3 Закону України "Про соціальний діалог").

Спершу зазначимо, що зміст слова "пропозиція" в українській мові пов'язують із: 1) тим, що пропонується чий-небудь увазі, виноситься на обговорення, розгляд; 2) порадою, вказівкою відносно того, як діяти, що робити і т. ін.; 3) тим, що пропонується кому-небудь замість чогось або на вибір як угода, умова³.

Гарантії обов'язкового розгляду пропозицій профспілки у правовідносинах ведення колективних переговорів щодо розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод передбачені Законом України "Про колективні договори і угоди"⁴ та ст. 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". Відповідно до ст. 10 Закону України "Про колективні договори і угоди" письмова пропозиція профспілки як сторони колективних переговорів про початок таких переговорів, здійснена у відповідний до законодавства спосіб, є обов'язковою для сторони роботодавця. А ч. 4 ст. 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" передбачає, що роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладення колективних договорів і угод.

Також сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Тож зазначене право вимоги має

¹ Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2012. С. 15.

² Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

³ Словник української мови. Академічний тлумачний словник в 11 томах. Т. 8. 1977. С. 258 <http://sum.in.ua/s/propozycja>.

⁴ Про колективні договори і угоди : закон України від 01. 07. 1993 р. № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

і профспілка. Заборону кожній зі сторін соціального діалогу відмовитися від надання інформації на вимогу іншої сторони (тож і профспілки) під час правовідносин обміну інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом передбачено також абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог”. Відповідальність за ненадання необхідної інформації передбачена ст. 19 Закону України “Про колективні договори і угоди”. Водночас рекомендації профспілки щодо змісту колективного договору чи угоди є не обов’язковими пропозиціями, а лише предметом обговорення, майбутньої домовленості. Про це свідчить зміст ч. 6 ст. 11 Закону України “Про колективні договори і угоди”.

Під час процедури консультації як форми соціального діалогу сторона, яка одержала письмову пропозицію-ініціативу про необхідність, предмет та терміни проведення консультації, зобов’язана взяти участь у них, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників (абз. 2 ч. 3 ст. 8 Закону України “Про соціальний діалог”). Зазначена гарантія є актуальною і для профспілок.

Стаття 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачає гарантії обов’язковості розгляду пропозицій профспілки у процесі здійснення повноважень профспілок, їх об’єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю. Зокрема, проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об’єднань.

У разі, якщо колективний договір не укладено, роботодавець зобов’язаний погодити (врахувати пропозиції) щодо форм і системи оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, які мали б бути встановлені у колективному договорі з профспілковим органом (ч. 6 ст. 21 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”). З дотриманням принципу соціального діалогу обов’язковості розгляду пропозицій профспілки у правовідносинах зазначеного виду повинна відбуватися реалізація повноважень виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації. Однак аналіз норм ст. 38 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” не приводить до розуміння, у яких випадках пропозиції профспілки є обов’язковими до розгляду. Відтак з метою

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

гарантії дотримання досліджуваного принципу соціального діалогу та полегшення його застосування на практиці пропонуємо у зазначеній статті чітко вказати, коли рекомендації чи ініціативи профспілки є обов'язковими до розгляду, а коли до врахування.

Відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"¹ профспілка є одним із суб'єктів формування вимог сторони найманих працівників (ст. 4). І згідно зі ст. 5 роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути сформульовані вимоги, однак задовольнити чи відмовити щодо змісту вимог-пропозицій є винятковим правом сторони роботодавця. Додаткова гарантія реалізації зазначеного принципу випливає зі ст. 13, відповідно до якої жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примирній процедурі.

Такими бачимо правові аспекти реалізації принципу обов'язковості врахування пропозицій профспілки у правовідносинах соціального діалогу.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СЛУЖБОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ЯК СТАДІЇ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ ЩОДО ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

*Жеребцов Д. Є.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Однією зі стадій дисциплінарного провадження щодо поліцейського в Україні є службове розслідування, яке здійснюється на підставі норм Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII, Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України та Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 року № 893.

Частина 1 ст. 14 «Службове розслідування» Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» визна-

¹ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

чає службове розслідування як діяльність із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського. Вважаємо, що зазначене визначення має нечіткий, розпливчастий характер, не містить всіх ознак цього заходу, а отже, не сприяє належному розумінню нормативного матеріалу. Зокрема, вказуючи, стосовно кого проводиться службове розслідування, національний законодавець не вказав, хто його проводить.

З метою вдосконалення законодавчого визначення категорії «службове розслідування» дослідимо норми вищезазначених нормативно-правових актів. Одразу відзначимо, що існує доцільність термінологічно прив'язати зазначену стадію дисциплінарного провадження до Національної поліції України, адже службові розслідування здійснюються й іншими правоохоронними органами стосовно своїх працівників. Отже, пропонуємо викласти назву ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» наступним чином: «Службове розслідування у Національній поліції України».

З огляду на це і визначати ми будемо категорію «службове розслідування у Національній поліції України».

Відповідно до ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» метою проведення службового розслідування у Національній поліції України є своєчасне, повне та об'єктивне з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди, підготовка пропозицій щодо усунення причин вчинення дисциплінарних проступків.

Службове розслідування призначається за письмовим наказом керівника, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення.

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.

Національний законодавець передбачив випадок, коли службове розслідування не призначається. Так, відповідно до ч. 5 ст.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», у разі надходження до органу поліції матеріалів про вчинення поліцейським адміністративного правопорушення, що складені в порядку, визначеному Кодексом України про адміністративні правопорушення, службове розслідування не призначається, а рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності приймається на підставі зазначених матеріалів¹.

Частина 6 ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» передбачає наступні засади, що лежать в основі службового розслідування. Це неупередженість та рівність всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород та заслуг перед державою.

На наш погляд, зазначений перелік засад службового розслідування необхідно розширити шляхом включення в нього наступних засад: законності, публічності (офіційності), об'єктивної істини, провадження державною мовою.

Стаття 15 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» присвячена дисциплінарним комісіям. Зокрема передбачається, що проведення службових розслідувань за фактом порушення поліцейським службової дисципліни здійснюють дисциплінарні комісії. Ці комісії формуються з поліцейських та працівників поліції, які мають відповідні знання та досвід, необхідні для ефективного проведення службового розслідування. До складу дисциплінарних комісій можуть також включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет. Забороняється включення до складу дисциплінарної комісії осіб, які є підлеглими поліцейського, стосовно якого призначено службове розслідування, осіб, які сприяли вчиненню або приховуванню дисциплінарного проступку, та осіб, зацікавлених у результатах розслідування².

Результатом проведення службового розслідування є прийняття дисциплінарною комісією рішення у формі висновку. Ви-

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>.

² Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

сновок службового розслідування затверджує керівник, який його призначив, або особа, яка виконує обов'язки керівника.

Враховуючи думку членів дисциплінарної комісії та на підставі поданих матеріалів службового розслідування уповноважений керівник може прийняти рішення про накладення на поліцейського іншого виду дисциплінарного стягнення, що відрізняється від запропонованого дисциплінарною комісією. У разі якщо уповноважений керівник не має права на накладення конкретного виду дисциплінарного стягнення на поліцейського, він затверджує висновок службового розслідування і одночасно порушує перед старшим прямим керівником, наділеним правом накладати таке стягнення, клопотання про притягнення до дисциплінарної відповідальності поліцейського¹.

З огляду на вищезазначене під службовим розслідуванням у Національній поліції України слід розуміти діяльність дисциплінарної комісії на засадах законності, рівності, неупередженості, публічності (офіційності), об'єктивної істини, провадження державною мовою із збирання, перевірки, оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського та прийняття висновку по суті справи.

УДК 34.08

ДО ПИТАННЯ ПОШИРЕННЯ КОНКУРЕНТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Кожевніков В. О.,

*головний спеціаліст відділу сприяння розвитку конкуренції та методології Управління конкурентної та регіональної політики Антимонопольного комітету України, аспірант кафедри публічного управління та адміністрування Національної академії внутрішніх справ
ORCID 0000-0003-2105-3606*

Відкриття ринку праці Європейського Союзу посилило інтенсивність глобальної конкуренції за трудові ресурси України.

¹ Порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затверджений наказом Міністерства внутрішніх справ України від 07 листопада 2018 року № 893 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1355-18#n17>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Закон України «Про захист економічної конкуренції» прямо не регламентує можливість поширення антимонопольно-конкурентного регулювання на трудові відносини. Хоча й відповідно до статті 4 Господарського кодексу України дія ГК України (який, в тому числі, визначає засади антимонопольного регулювання) не поширюється на трудові відносини, Закон України «Про захист економічної конкуренції», що має вищу порівняно з ГК України юридичну силу (відповідно до частини першої статті 3 Закону України «Про захист економічної конкуренції»), такого застереження не містить.

Міжнародна практика (зокрема, США та ЄС), як правило, відносить трудові відносини до предмета антимонопольно-конкурентного регулювання. Виключення становить непоширення антимонопольного законодавства на діяльність трудових некомерційних організацій (насамперед, профспілок), що відстоюють законні інтереси працівників, а також на колективні переговори роботодавців з робітниками (розділ 6 Закону Клейтона (США), розділ 43 Закону Канади «Про конкуренцію»¹).

Зловживання домінуючим становищем (монопсонія роботодавця)

Роботодавець-монопсоніст здатний зменшити заробітну плату нижче конкурентного рівня, знизити рівень зайнятості чи диктувати інші умови праці, що не могли б існувати за умови конкуренції. Як показують сучасні дослідження, роботодавець може зловживати своєю монопсонічною владою навіть не будучи єдиним гравцем на відповідному ринку праці у відповідних професійних межах.

Як зазначають Ашенфелтер та Фарбер, один роботодавець на номінально конкурентному ринку праці може мати монопсонічну владу над своєю робочою силою, за умови якщо працівники нестинуть витрати (у грошовій формі або моральні) на зміну місця роботи².

Недобросовісна конкуренція

¹ Competition Issues in Labour Markets. OECD. 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)43/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)43/en/pdf).

² Ashenfelter, O., H. Farber and M. Ransom (2010), “Modern Models of Monopsony in Labor Markets: A Brief Survey”, IZA Discussion Paper, No. 4915, IZA, Bon. – P. 3.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Дискусійною є можливість кваліфікації введення потенційних робітників в оману відповідно до статті 15-1 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції («Введення споживачів в оману»), наприклад внаслідок розміщення недостовірної інформації щодо умов праці тощо.

Формально-юридичний аналіз статті 15-1 Закону України «Про захист від недобросовісної конкуренції» не дає підстав вважати робітників споживачами, адже праця не є товаром, роботою чи послугою, яку пропонує суб'єкт господарювання в розумінні законодавства України про захист економічної конкуренції. Відповідно до розділу 6 Закону Клейтона в США праця людини також не є товаром чи предметом торгівлі.

Разом з тим законодавство та правозастосування США більш широко розуміє суб'єктів, чий інтереси захищає антимонопольне законодавство.

Так, виконуючий обов'язки помічника Генерального прокурора США пан Гессен зазначив, що «концентрація, яка надає компанії ринкову владу знижувати зарплату, суперечить закону, оскільки антимонопольне законодавство США захищає "учасників американської економіки" в цілому – не лише споживачів товарів і послуг» (2016) (курсив мій – Авт.).²

Погоджуючись з твердженням Гессена, вважаємо, що суб'єктами захисту від недобросовісної конкуренції повинні бути не лише споживачі, але й усі інші учасники національної економіки, в тому числі наймані працівники.

Антиконкурентні дії органів влади

Як свідчить практика, монополії можуть виникати на ринку праці або звужувати чи створювати товарні ринки послуг, що підлягають антимонопольному регулюванню. Так, наприклад, в останній час широкого резонансу набула дискусія щодо існування адвокатської монополії в Україні.

З одного боку, зміна кола осіб, що може представляти інтереси в судах, не є предметом антимонопольно-конкурентного регулювання. З іншого – така монополія однозначно впливає на функціонування ринку адвокатських послуг для державних органів

² Competition Issues in Labour Markets – Note by Portugal. OECD. 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)47/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)47/en/pdf).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

та органів місцевого самоврядування (нового товарного ринку, що був запроваджений адвокатською монополією). Адвокатська монополія вже призвела до необхідності значного збільшення витрат з 1 січня 2020 року для представлення інтересів органів публічної адміністрації в судах.

Антиконкурентні дії органів влади, що спотворюють конкуренцію на ринках праці, можуть полягати в регламентації діяльності окремих категорій працівників, якщо це чинить негативний вплив на конкуренцію серед працівників відповідної професії (зокрема, встановлення необґрунтованих вимог для кандидатів на заміщення вакантних посад певних категорій, документальні підтвердження окремих обставин, надання виключних прав на підготовку спеціалістів у відповідній галузі).

Антимонопольним комітетом України (далі – АМКУ) надаються рекомендації державним органам щодо встановлення прозорих правил підготовки фахівців у відповідних сферах; проведення іспитів, що надають доступ до спеціальності.

Так, 19.10.2017 АМКУ надано пропозиції Міністерству інфраструктури погоджувати порядок формування та вартість послуг філії «Дельта-лоцман» ДП «АМПУ» з тренажерної підготовки та стажування лоцманів як таких, що надаються єдиним суб'єктом.

9.11.2017 АМКУ схвалено пропозиції Кабінету Міністрів України щодо доручення зацікавленим органам влади розробити, погодити та подати в установленому чинним законодавством порядку на розгляд КМУ та/або прийняти нормативно-правовий акт, що визначатиме порядок проведення ліцензійних інтегрованих іспитів фахівців з вищою освітою напрямів підготовки «Медицина» і «Фармація», в якому, зокрема, визначити прозорі правила встановлення вартості послуг з проведення ліцензійних інтегрованих іспитів.

Антиконкурентні узгоджені дії (картелі)

Як свідчить правозастосовна практика органів з питань конкуренції держав-членів ЄС, угоди між підприємцями щодо погодження рівня заробітної плати своїм працівникам можуть вважатися порушенням конкурентного законодавства у формі картельної змови та підлягати кваліфікації за статтею 101 (1) (а) Договору про функціонування Європейського Союзу та за відповідними нормами конкурентного законодавства держав-членів ЄС.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Так, наприклад, за законодавством Португалії такі дії можуть кваліфікуватися відповідно до статті 9 (1) (а) Закону Португалії «Про конкуренцію» та визнаватися узгодженими діями, які прямо або опосередковано фіксують ціни купівлі чи продажу або будь-які інші торгові умови¹.

Щодо зобов'язань учасників концентрації у сфері забезпечення зайнятості працівників, що звільняються

Економічна конкуренція не може функціонувати без жодних обмежень та державного втручання. «Невидима рука ринку» А. Сміта не здатна повною мірою забезпечити публічний інтерес.

Так, наприклад, в німецькому законодавстві та практиці розтлумачено поняття публічного інтересу, що виправдовує обмеження економічної конкуренції. До цієї категорії німецькі науковці, зокрема, відносять забезпечення технологічного прогресу, підтримку міжнародної конкурентоспроможності, забезпечення постачання енергоносіїв та забезпечення зайнятості та прав працівників²

Голова Федеральної торгової комісії США Джозеф Дж. Саймонс висловив стурбованість тим, що правозастосування США залишається занадто лояльним під час надання дозволів на концентрацію, які завдають шкоду робітникам.

Відповідно до Закону Бразилії про концентрацію у справі про злиття між Antartica та Brahma учасниками концентрації розроблено та представлено працівникам, що підлягали звільненню у зв'язку з реструктуризацією, програми професійної перекваліфікації, спрямовані на полегшення пошуку роботи¹

Хоча й відповідно до законодавства України обов'язок з пошуку роботи для звільнених внаслідок реорганізації працівників лежить на уповноважених державних органах (насамперед, Державній службі зайнятості України), проте покладення додаткових зобов'язань на учасників концентрації, зокрема у сфері перепідго-

¹ Competition Issues in Labour Markets – Note by Portugal. *OECD*. 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)47/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)47/en/pdf).

² Public Interest Regimes in the European Union – differences and similarities in approach. *EU Merger Working Group*. 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/competition/ecn/mwg_public_interest_regimes_en.pdf.

¹ BRASIL. CADE. GUIA PRÁTICO DO CADE - A defesa da concorrência no Brasil, 2007.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

товки звільнених кадрів, сприятиме дієвому забезпеченню публічного інтересу в трудовій сфері, в тому числі зменшенню еміграції трудових ресурсів України.

Особливої актуальності це питання набуває в умовах роботизації виробничих процесів, яке призводить до вивільнення значної кількості робітників, в тому числі цілих галузей національної економіки.

За інформацією дослідників Оксфордського університету протягом 20 наступних років роботи монополізують значну кількість сфер економічної діяльності; замінять в США 47 % працівників, в Китаї – 77 %. Поглинання внаслідок концентрацій українських компаній іноземними суб'єктами господарювання, що вже активно застосовують роботизацію, можуть прискорити процес масової заміни робітників на роботів в Україні²

Саме тому вважаємо, що захист прав працівників, що підлягають звільненню внаслідок концентрацій, є суттєвим публічним інтересом, що потребує державного захисту.

Щодо визначення меж професійних ринків для цілей антимонопольних розслідувань

Під час розслідувань порушень у формі антиконкурентних узгоджених дій, зловживань монопольним (домінуючим) становищем, розгляду справ про концентрацію необхідне коректне визначення товарних та географічних меж товарного ринку (в розумінні Закону України «Про захист економічної конкуренції»).

Товарні межі ринку (в розумінні конкурентного законодавства) можуть охоплювати відповідну спеціальність, професію, кваліфікацію, що може бути визначена, зокрема, класифікатором професій. Географічні (територіальні) межі можуть бути визначені за загальними правилами, що встановлені Методикою визначення монопольного (домінуючого) становища, затвердженою розпорядженням Антимонопольного комітету України № 49-р від 05.03.2002 (зі змінами).

Як зазначається в Керівних принципах США, «з точки зору антимонопольного законодавства, фірми, які конкурують за найм або утримання працівників, є конкурентами на ринку некваліфі-

² ТОП-25 вимираючих професій, в которых работы заменяют люди. Страна.юа. 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://strana.ua/articles/analysis/66544-top-25-vymirayushih-professij-v-kotoryh-lyudej-zamenyat-roboty.html>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

кованих робочих місць, незалежно від того, чи фірми виробляють однакові товари чи конкурують за надання однакових послуг»¹.

Висновки. Аналіз міжнародної практики свідчить про доречність включення до предмета антимонопольно-конкурентного регулювання відносин, що складаються під час конкуренції суб'єктів господарювання (в розумінні Закону України «Про захист економічної конкуренції») за найм та утримання робочої сили.

Вважаємо за доречне надавати у разі необхідності зобов'язання учасникам концентрацій щодо вжиття заходів, спрямованих на працевлаштування звільнених працівників.

Пропонуємо викласти такі правові норми в законодавстві про захист економічної конкуренції щодо посилення захисту трудових прав працівників:

Законодавство про захист економічної конкуренції не поширюється на трудові відносини, окрім випадків, коли порушеннями законодавства про захист економічної конкуренції завдано шкоду працівникам, що здійснюють трудову діяльність, або такими діями обмежено конкуренцію працівників на відповідному ринку праці у відповідних професійних (товарних) та географічних (територіальних) межах.

У зобов'язаннях учасників концентрації, з метою задоволення публічних інтересів, вказуються заходи, спрямовані на працевлаштування звільнених внаслідок концентрації працівників (за необхідності). Висновок про необхідність розроблення програми працевлаштування / перекваліфікації звільнених внаслідок концентрації працівників надає уповноважений державний орган, що здійснює реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за зверненням Комітету, таких працівників або інших осіб.

Відсутність програми працевлаштування, за наявності висновку Уповноваженого органу про необхідність такої програми та / або за умови, що концентрація негативно вплине на конкуренцію на ринку праці, є підставою для відмови в наданні дозволу на концентрацію.

¹ Hong Kong Competition Commission, Advisory Bulletin of 9 April 2018, Competition concerns regarding certain practices in the employment marketplace in relation to hiring and terms and conditions of employment, https://www.compcomm.hk/en/media/press/files/20180409_Competition_Commission_Advisory_Bulletin_Eng.pdf, p. 1.

УДК 349.2

**ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРІВ ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАБОРОНИ
ПРИМУСОВОЇ ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ЦІЛІСНИЙ
ПРИНЦИП ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Козир В. О.,

*аспірант Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди
ORCID 0000-0002-2088-0186*

Коли праця – задоволення, життя – хороше!
Коли праця – обов'язок, життя – рабство!
М. Горький

Принципи права, як відомо, є одним з критеріїв визначення самостійності галузі права. Разом із тим слід зауважити, що, як справедливо підкреслював О. І. Процевський, «принцип права є об'єктивною властивістю права і тому ця властивість корениться у змісті права», «принципи права як основні ідеї пронизують право, характеризують його зміст».¹ Інакше кажучи, принципи права є визначальною фундаментальною категорією трудового права, яка одночасно є й і тим надійним фундаментом, який утворює побудову цієї галузі, і визначає її змістовну наповненість та окреслює перспективи, так би мовити, її «міцності» існування та розвитку. Одним з елементів цієї фундаментальної категорії є принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці у трудовому праві.

У науковій літературі найчастіше ми не зустрічаємо цей принцип як єдиний, цілісний. Вчені розглядають його як різні самостійні принципи – свободи праці, який передбачає наявність принципу свободи трудового договору, та заборони примусової праці². Однак, на нашу думку, категорію свободи праці, що трансформується у принцип свободи трудового договору і, до речі, не тільки у нього, але й свободу інших договорів про працю у трудо-

¹ Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ. 2014, С.163.

² Процевський О. І. Методологічні засади трудового права. Х. : ХНАДУ. 2014., С. 177–194; Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Северодонецьк, 2016. С. 150.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

вому праві, неможливо розглядати без заборони примусової праці, тому що ці категорії є частинами одного цілого. І ось чому.

Справа в тому, що свобода договорів про працю є можливою тільки за умови заборони використання примусової праці. Ці категорії – ланки одного ланцюга, які доповнюють одна одну, розкривають зміст одна одної та дозволяють міцно тримати фундамент галузі трудового права, чітко відбиваючи у нормах цієї галузі її призначення в суспільстві, та повністю задовольнити попит людства в особливому правовому регулюванні відносин із застосування праці.

С. С. Алексеев пояснював природне призначення свободи наступним чином: вона не просто якесь абстрактне благо, не один лише простір для самовдоволення, благосного життя, а простір активності, розгортання природних задатків людини з метою висхідного розвитку усього людського роду.¹ Тобто можемо зробити висновок, що проявом свободи є: здатність людини обирати, власне вибір людини, що робити, та дія – як прояв цього вибору (хоча, на нашу думку, рівною мірою проявом свободи буде й вибір людини не діяти – тобто вибір бездіяльності).

Погоджуємось із О. О. Коваленко в тому, що «свобода, як певний соціальний стан суспільства, знаходить свій найбільш концентрований вираз у праві, у якому вона фактично матеріалізується, об'єктивується, трансформується у конкретні інститути. По характеру права у даному суспільстві, його розвиненості, завершеності завжди можна судити про сутність та широту свободи, яку юридично визнає та допускає держава. Таким чином, право слугує офіційним мірилом існуючої свободи, засобом її охорони та захисту».² Адже право закріплює взірець поведінки та встановлює масштаб можливостей для її прояву. Таким чином формується той простір, який не тільки дозволяє, але й гарантує свободу як прояв людського вибору.

Що стосується прояву свободи договорів про працю у трудовому праві, то вона знайшла своє відображення, насамперед, у ст. 43 Конституції України, що закріпила основне соціально-економічне право людини – право на працю, та визначила його

¹ Алексеев С. С. *Философия права*. М.: Издательство Норма, 1997. С. 88.

² Коваленко О. О. *Воля і свобода волі як категорії сучасного трудового права. Від громадянського суспільства – до правової держави*: матеріали XIII Міжнар. конф. молодих вчених та студентів (27 квіт. 2017 р.). С. 118. URL: <http://www-jurfak.univer.kharkov.ua/naukghittia/maketkonference.pdf>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

через свободу¹ – вільну можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, і одночасно у цій статті встановила заборону використання примусової праці².

Орієнтиром у визначенні змісту даного принципу є міжнародні стандарти, які, відповідно до позиції України як цивілізованої демократичної країни – повноправного члена світової спільноти, вона імплементує до національного законодавства через надання згоди Верховною Радою України на обов'язковість чинних міжнародних договорів³.

Таке поєднання правових приписів не є суто арифметичною сумою складників. Це єдина формула цілісного принципу, де свобода договорів про працю може існувати тільки за умови заборони використання примусової праці, яка, у свою чергу, й веде до виникнення означеної свободи і формує для неї передумови. І правильність думки, яка доводиться, про єдиний принцип свободи договорів про працю та заборони примусової праці у трудовому праві саме у такій спільній комплектації розкривається через норми трудового права, що передбачають укладення договорів про працю: трудового договору, договору про повну матеріальну відповідальність, про відпустку без збереження заробітної плати. Адаже все це договори, які, як відомо, ще римські юристи розглядали у вольовому контексті. Як доречно зауважує О. О. Коваленко, «цей контекст дозволяв проявити у договорі своє власне бажання і закласти у договір можливості щодо його динаміки».⁴ Тобто договір – це акт, в якому відображується власна воля суб'єкта, тобто воля без чийогось примусу. А в основі договору, як знов таки відзначали римські юристи, лежить взаємна угода кількох осіб.⁵

¹ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. С. 72.

² Конституція України : закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/>.

³ Конституція України : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/>.

⁴ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. С. 95.

⁵ Калужний Р. А. Римське приватне право : курс лекцій. К. : Істина, 2005. С. 66.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

На етапі укладення договорів про працю у трудовому праві потенційні сторони цих договорів – працівник і роботодавець – проявляють свою, а не чужу волю, волю, яка сформува­лась за їх баченням і проявилась так само вільно, як і сформува­лась. Ці договори стали юридичними фактами для добровільного виникнення прав та обов'язків їх сторін, які трансформувались у певні відносини, які також виникли добровільно, без примусу, внаслідок реалізації своєї волі, а отже, і реалізація прав за цими договорами, як і виконання обов'язків, обумовлюється лише волею сторін, а не примусом, а тому й логічно веде до, можливо, не такої явної, як свобода договору, але все ж іманентно притаманної свободі договорів про працю у трудовому праві заборони використання примусової праці.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

*Латишева В. О.,
аспірант Сумського
національного аграрного
університету*

В умовах подальшої розбудови української державності принципово важливим є реальне визнання людини соціальною цінністю та її фактична реалізація в суспільстві. Конституція створила передумови та заклала підвалини для розбудови України як соціальної держави, що, в свою чергу, потребує і соціальної спрямованості трудового законодавства. Треба зазначити, що одним із найважливіших завдань соціальної держави є забезпечення належної реалізації соціально-економічних прав людини. Пріоритетне місце в системі соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина посідає право на працю, яке зумовлено сутністю індивіда і відображає його природну потребу в праці. В цілому праця як була, так і залишається основним джерелом розвитку держави та суспільства, а трудові відносини – основним чинником для розвитку та існування людини як особистості.

Одним із важливих елементів трудових правовідносин є соціальні відпустки, що надаються працівникові в зв'язку з вагітністю та пологами або реалізацією сімейних функцій чи виконанням батьківських обов'язків, тобто соціальні відпустки надаються для того, щоб певною мірою захистити людину, яка працює, у деяких виниклих життєвих ситуаціях. Треба зазначити, що народження,

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

виховання та догляд за дітьми є основною метою надання соціальних відпусток. Важливою ознакою, яка відрізняє соціальні відпустки від усіх інших, є те, що оплачуються вони не за рахунок підприємств, а зі спеціальних страхових внесків роботодавців та працівників, що, в свою чергу, і зумовлює їх визначення як соціальних. Вони, залежно від мети їх надання, є тривалими, можуть набагато перевищувати тривалість щорічної відпустки, що також свідчить про їх соціальне призначення.

Працівник має право на соціальну відпустку, якщо відповідні життєві обставини настали під час дії трудових правовідносин з підприємством, установою, організацією, або фізичною особою – роботодавцем. Він може скористатися правом на соціальну відпустку з першого дня своєї роботи незалежно від її тривалості, а тривалість роботи в даному випадку може впливати лише на розмір допомоги. Тому соціальна відпустка – це передбачений діючим трудовим законодавством або угодою сторін час, впродовж якого працівник тимчасово звільнюється від виконання трудових обов'язків у зв'язку з виниклими життєво важливими обставинами.

Враховуючи ці обставини, необхідно зазначити, що основною метою соціальних відпусток є створення сприятливих умов для материнства, догляду за дитиною, задоволення сімейно-побутових проблем та інших соціальних питань.

Тому сучасний період розвитку держави та суспільства висуває нові вимоги до соціалізації норм трудового законодавства, особливо до працівників із сімейними обов'язками. Це є дуже важливим аспектом у діяльності держави, тому що для того, щоб без шкоди для власного здоров'я, інтересів дітей та суспільства працівники з сімейними обов'язками мали можливість поєднувати свою професійну діяльність із виконанням сімейних обов'язків, суспільство повинно надавати таким особам певний соціальний захист та допомогу, а також трудові пільги у зв'язку з обов'язками по вихованню дітей та з інших обставин. Соціальний захист у сучасному демократично організованому суспільстві – це сфера перетинання життєво важливих інтересів громадян, пов'язаних з реалізацією їх соціально-економічних прав. Це сфера відбиття таких загальнолюдських цінностей, як рівність, соціальна справедливість, гуманізм та інші моральні засади цивілізованого суспільства. Належна реалізація права на соціальний захист допомагає підвищенню індивідуального статусу людини і подальшому розвитку демократичних за-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

сад суспільства. Система соціального захисту має будуватися в такий спосіб, щоб не породжувати так званої “зрівнялівки” й утриманських настроїв при розподілі і споживанні життєвих благ, а навпаки посилювати мотивацію до праці та створювати умови для її реалізації. Тому в сучасних умовах розвитку держави та суспільства, а також надання соціальних відпусток в аспекті соціального захисту працівників з сімейними обов'язками необхідно посилити додаткові гарантії для успішного поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов'язків. Треба надати сприятливу можливість підприємствам, установам, організаціям у колективних договорах і угодах закріплювати відпустки соціального призначення більшої тривалості порівняно з чинним законодавством та розширювати коло підстав для їх надання.

У зв'язку із здійсненням Україною зовнішнього курсу в напрямку європейської інтеграції виникла необхідність у реформуванні національної правової системи і наближенні її до законодавства Європейського Союзу. Трудове законодавство Європейського Союзу містить багато норм соціального призначення, досвід застосування яких може бути позитивним і для нашої країни. Особливо є цінним досвід регулювання відпусток соціального призначення Міжнародною організацією праці. Вона провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку соціальних відпусток як складової захисту трудових прав працівників. Хоча Міжнародна організація праці і не надає визначення поняття соціальної відпустки, але вказує на її суттєві ознаки: вона надається не для відпочинку, а для виконання сімейних обов'язків; відповідна допомога виплачується у розмірі, визначеному національним законодавством; за працівником зберігається місце роботи, або посада. Треба зазначити, що соціально-правовий захист прав та інтересів людини є європейським виміром України як правової, демократичної та соціальної держави. Тому інтеграція України у європейське співтовариство, проведення соціально-економічних реформ – все це обумовлено не тільки необхідністю удосконалення діючих правових норм, а й створенням зовсім нових, які будуть відповідати світовим вимогам та стандартам. Сучасний період розвитку держави та суспільства висуває свої нові вимоги до проведення наукових досліджень, підкреслює необхідність відображення в них явищ об'єктивної дійсності, які обумовлені становленням нових суспільних відносин, що потребують вдосконалення їх пра-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

вового регулювання, в тому числі і в галузі трудового права при наданні відпусток соціального призначення. Трудове право і його доктрина перебувають зараз в умовах перехідного стану, пов'язаного із імплементацією новітніх цінностей, принципів та міжнародних соціальних стандартів, виходячи із пріоритетності верховенства права в дієвості та доступності реалізації права на працю та інших тісно пов'язаних з ним соціально-економічних свобод працюючої людини.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Лисицька Т. Г.,

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Трудові правовідносини державних службовців виникають та змінюються у просторі та часі не самі по собі, а у зв'язку з настанням певних життєвих обставин, яким національний законодавець надає юридичного значення. Такі життєві обставини, що закріплені у національному законодавстві, прийнято називати юридичними фактами. Так, М. Г. Александров, розуміючи під юридичними фактами взагалі всі обставини, з якими діюче право пов'язує виникнення, зміну або припинення юридичних відносин, відзначає: «Оскільки право регулює суспільні відносини, то будь-який юридичний факт є фактом суспільного життя. У той же час життєві факти самі по собі не мають властивості бути юридичними фактами. Вони стають юридичними фактами тільки тоді, коли їм таке значення надається нормами права»¹.

Юридичні факти забезпечують перехід від загальних трудових прав і обов'язків громадянина України, які містяться у нормах національного трудового законодавства, до встановлення суб'єктивних трудових прав та обов'язків державного службовця, або до їх зміни.

Відповідно до ч. 1 ст. 34 Закону України «Про державну службу» призначення на посаду державного службовця здійснюється

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 336 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

безстроково, крім випадків, визначених цим та іншими законами України.

Випадки строкового призначення передбачені, зокрема, ч. 2 ст. 34 Закону України «Про державну службу». Так, строкове призначення на посаду здійснюється у разі:

1) призначення на посаду державної служби категорії "А" – на п'ять років, якщо інше не передбачено законом, з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу на ще один строк або переведення на рівнозначну або нижчу посаду до іншого державного органу;

2) заміщення посади державної служби на період відсутності державного службовця, за яким відповідно до цього Закону зберігається посада державної служби;

3) необхідності забезпечення організації та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби (на посади державної служби категорій "Б" і "В")¹.

Вищенаведене свідчить про існування двох підстав призначення на посади державної служби – акта призначення на посаду та контракту.

Слід звернути увагу на те, що ще М. Г. Александров зазначав, що серед підстав виникнення трудових правовідносин мають місце акти державного управління – адміністративні акти, у яких безпосередньо заінтересовані громадяни, що направляються або призначаються на роботу в порядку зазначених актів. Наприклад, особа, що призначається на яку-небудь відповідальну державну посаду, заінтересована виявити свої здібності на відповідальній ділянці роботи, яка їй доручається. Таким адміністративним актам передуює пряма згода особи, яка призначається².

Серед учених сьогодні немає одностайності щодо місця акта про призначення на посаду серед підстав виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Так, К. Ю. Мельник вказує, що акт про призначення на посаду сьогодні є основною підставою виникнення трудових правовідносин з державними службовцями в Україні. Вчений вважає, що у сфері державної слу-

¹ Про державну службу : закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

² Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

жби є не доцільним застосовувати трудовий договір як підставу виникнення відповідних трудових правовідносин, адже акт про призначення на посаду вже містить конкретні умови праці відповідного державного службовця. Всі інші умови праці та відпочинку державних службовців закріплено на законодавчому рівні¹. Є. Б. Хохлов має іншу точку зору. На його думку, трудовий договір з державним чиновником – це угода про прийняття-надходження на державну службу на заздалегідь визначених позадоговірних умовах. При цьому варто враховувати, що в розглянутому випадку одного договору для виникнення трудового відношення недостатньо. Необхідна наявність владного акта компетентного державного органу, акта призначення на посаду, причому значення цього акта вище, ніж трудового договору². К. В. Холодова єдиною підставою виникнення трудових правовідносин на державній службі вважає трудовий договір. Вчена вказує, що акт призначення є підставою виникнення адміністративних правовідносин, у зміст яких включаються повноваження та обов'язки державного службовця, реалізовані у відносинах із третіми особами³. А. В. Андрушко підставами виникнення трудових правовідносин вважає передбачені нормами трудового права та законодавства державної служби юридичні факти, що безпосередньо обумовлюють виникнення вказаних правовідносин. Науковець до них відносить акт призначення, акт виборів та трудовий договір (контракт)⁴.

Сьогодні Закон України «Про державну службу» передбачає окрему статтю, присвячену акту про призначення на посаду. Так, відповідно до ст. 33 «Акт про призначення на посаду» Закону, в акті про призначення на посаду зазначаються: 1) прізвище, ім'я, по батькові особи, яка призначається на посаду державної служби;

¹ Мельник К. Ю. Акт про призначення на посаду як основна підстава виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Соціальне право. 2017. № 2. С. 58–64.

² Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России : учебник. СПб. : Юрид. фак. С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. 448 с.

³ Холодова Е. В. Правовое регулирование труда государственных служащих : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». М., 1995. 230 с.

⁴ Андрушко А. В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». К., 2002. 195 с.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

2) займана посада державної служби із зазначенням структурного підрозділу державного органу; 3) дата початку виконання посадових обов'язків; 4) умови оплати праці. Акт про призначення на посаду може містити також такі умови та зобов'язання: 1) строк призначення (у разі строкового призначення); 2) строк випробування (у разі призначення з випробувальним строком); 3) обов'язок державного органу забезпечити державному службовцю можливість проходження професійного навчання, необхідного державному службовцю для виконання своїх посадових обов'язків; 4) реквізити контракту про проходження державної служби (у разі укладення). Копія акта про призначення на посаду видається державному службовцю, ще одна копія зберігається в його особовій справі. Акт про призначення на посаду приймається у вигляді указу, постанови, наказу (розпорядження), рішення, залежно від категорії посади, відповідно до законодавства¹.

Вищенаведені норми Закону України «Про державну службу» свідчать про те, що сьогодні акт про призначення на посаду може бути як самостійною підставою виникнення трудових правовідносин з державними службовцями, так і застосовуватися разом з контрактом про проходження державної служби. Більше того, з огляду на пункти змісту акта про призначення на посаду, передбачені у ст. 33 Закону України «Про державну службу», у ньому повинні знайти закріплення такі ж самі умови праці, що закріплюються і у будь-якому трудовому договорі.

Стосовно підстав зміни трудових правовідносин слід відзначити, що вони мають як договірний характер, так і недоговірний. Так, переведення на іншу роботу можливе, за загальним правилом, за взаємною згодою працівника і роботодавця. Зміна трудових правовідносин за волевиявленням лише роботодавця можлива при тимчасовому переведенні працівника на іншу роботу у випадку настання екстраординарних обставин (ч. 2 ст. 33 КЗпП України); при переведенні на легшу роботу за станом здоров'я (ч. 1 ст. 170 КЗпП України); при переміщенні на інше робоче місце (ч. 2 ст. 32 КЗпП України); при зміні істотних умов праці (ч. 3 ст. 33 КЗпП України).

Зміни трудових правовідносин державних службовців регламентуються Законом України «Про державну службу». Так, пе-

¹ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

реведення державних службовців здійснюється за правилами ст. 41 Закону. Аналіз цієї статті свідчить про те, що переведення державного службовця пов'язується зі зміною його посади на вищу, або рівнозначну, або нижчу. Такий підхід відповідає ч. 1 ст. 32 КЗпП та п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. З огляду на це є незрозумілим існування у Законі України «Про державну службу» поряд зі статтею 41 «Переведення державних службовців» статті 40 «Просування державного службовця по службі» з таким змістом: «1. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. 2. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення»¹. Як можна побачити, в цій статті йдеться про зміну посади державним службовцем на вищу. Тобто, з наведених вище міркувань, просування по службі є нічим іншим, ніж переведенням. За логікою законодавця, якщо вже вести мову про просування по службі, тоді можна вести мову і про пониження у службі і також передбачити окрему статтю для цього.

На наш погляд, норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», які стосуються просування державного службовця по службі, слід додати у ст. 41 цього Закону. У самій же ст. 40 Закону України «Про державну службу» потрібно змінити назву на «Переміщення державного службовця» та наповнити її відповідним змістом. Так, національний законодавець, передбачивши в Законі України «Про державну службу» окремі статті, присвячені переведенню державних службовців (ст. 41) та зміні істотних умов державної служби (ст. 43), не передбачив статті, присвяченої регулюванню такого важливого питання, як переміщення державного службовця.

¹ Там само.

**ПРОБЛЕМИ НАЛЕЖНОГО ОФОРМЛЕННЯ ПРАВ
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ МІЖ
РАБОТОДАВЦЕМ ТА ПРАЦІВНИКОМ**

*Прилипко Д. С.,
аспірант Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка*

Незважаючи на те, що кожного дня при виконанні службових обов'язків створюються нові комп'ютерні програми, досі залишається відкритим питання щодо належного оформлення прав інтелектуальної власності між роботодавцем та працівником. Адже при оформленні трудових відносин необхідно не забувати про норми у сфері регулювання прав на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками у зв'язку з виконанням службових обов'язків.

Метою тез є визначення обсягу прав на створений службовий об'єкт працівника та роботодавця, яким чином запобігти майбутніх спорів щодо спільного використання об'єктів інтелектуальної власності, створених у зв'язку із виконанням службових творів.

Адже кожного дня працівники створюють нові об'єкти права інтелектуальної власності і не завжди роботодавець дотримується вимог законодавства, та законодавство не дає однозначної відповіді щодо того, кому саме належать права інтелектуальної власності на службовий твір.

Згідно з п. 2 ст. 16 Закону України «Про авторське право і суміжні права» виключне майнове право на службовий твір належить роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором (контрактом) та (або) цивільно-правовим договором між автором і роботодавцем. Тобто права належать роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим чи цивільним договором¹.

Ця норма дублюється у Законі України «Про охорону прав на промислові зразки», а саме п. 1 ст. 8, право на одержання патенту має роботодавець, якщо промисловий зразок створено у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи дорученням роботодавця (за умови, що трудовим договором (контрактом) не передбачено ін-

¹ Про авторське право і суміжні права : закон України від 23.12.1993 (в ред. від 11.07.2001.). URL-адреса. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ше). Тобто права належать роботодавцю, якщо інше не передбачено трудовим договором².

Таким чином, права на службовий твір належать роботодавцю.

Навпаки, відповідно до ст. 429 Цивільного Кодексу України (далі - ЦК) майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належать працівникові, який створив цей об'єкт, та юридичній або фізичній особі, де чи в якій він працює, спільно, якщо інше не встановлено договором. Ця стаття встановлює, що права належать працівнику та роботодавцю порівну, якщо інше не передбачено договором³.

Такої самої думки притримується Верховний Суд України, який у своєму Пленумі № 5 від 04.06.2010 у п. 24 дублює положення ст. 429 ЦК.

На мою думку, вирішення цієї проблеми полягає у тому, щоб уніфікувати законодавство, а саме запровадити норму, яка б надавала майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору роботодавцю, якщо учасники не уклали трудовий договір. Іншим вирішення цієї колізії може бути законодавче закріплення щодо того, що всі трудові договори мають містити пункт щодо розподілу прав на об'єкт інтелектуальної власності. Також необхідно дотримуватися відповідних формулювань щодо саме розподілу прав інтелектуальної власності, а не передання (відчуження).

Висновки. У тезах було проаналізовано законодавство щодо прав інтелектуальної власності на службові твори, створені при виконанні трудового договору, визначення колізії між нормами ЦК та ЗУ «Про авторське право і суміжні права». Також було запропоновано варіанти вирішення цієї правової колізії. По-перше, вкрай необхідно закріпити на законодавчому рівні необхідність включення пункту про розподіл прав на об'єкти інтелектуальної власності у трудовий договір. По-друге, якщо трудового договору не існує, то необхідно закріпити на законодавчому рівні, що всі права на об'єкти інтелектуальної власності належать роботодавцю. На мою думку, таке регулювання цього питання вирішить правову колізію.

² ЗУ про охорону прав на промислові зразки : закон України від 15.12.1993 (в ред. від 05.12.2012.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3688-12>.

³ Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав
та профспілкового руху в Україні

УДК 349.22

ПЕРСПЕКТИВИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Пузанова В. В.,

*магістр медичної психології,
магістрант Навчально-наукового
інституту права МАУП
ORCID 0000-0002-1842-3699*

В умовах сьогодення, коли множинні кризові явища в Україні були значним чином обтяжені пандемією COVID-19 та відповідними карантинними заходами, роботодавці опинились перед значними ризиками продовження економічної діяльності. Важливість цього питання підкреслюється також і з огляду на те, що їх економічна діяльність пов'язується із виробничими процесами, основу яких становить людська праця. Саме тому з метою виживання у формально соціальній державі роботодавці змушені були вивільняти працівників на час карантину або ж примушувати працівників (за прикладом багатьох суб'єктів публічної адміністрації) йти у відпустку за власний рахунок (як правило, це не означало фактичне припинення виконання ними роботи), змінювати трудові договори. Певна річ, за таких негативних умов трудового життя не можна вести мову про забезпечення соціальних та інших гарантій працівників, а також про забезпечення психічного здоров'я трудящих¹. При цьому зміна договорів виявилась чи не найбільш проблемним питанням на поточному етапі здійснення роботодавцями заходів з виживання за рахунок зменшення витрат на людський ресурс. Це пояснюється недосконалістю правового режиму трудових договорів, а також неналежним закріпленням стандартів зміни цих договорів, що слід виправити, зважаючи на відповідний досвід зарубіжних держав, насамперед схожих на нас за рівнем правової культури та тих, що поділяють з нами спільну історію.

¹ Див., напр.: Пузанова В. В., Гладкий В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94–95.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

При всій певній схожості систем трудового права у державах пострадянського простору слід мати на увазі, що у межах національного законодавства цих держав досить сильно розрізняються норми, що регулюють зміну трудового договору. В Україні цьому присвячені ст. ст. 32–34 КЗпП, в яких не прослідковується певна система та чітка логіка регулювання відповідних змін. У той же час в Республіці Казахстан (РК) зміна трудового договору законодавчо врегульована нормами Трудового кодексу РК 2015 р., які законодавцем досить невдало систематизовані у розділі 4 Кодексу, а саме у ст. ст. 38–47. По суті, законодавець визначає такі варіанти зміни трудового договору: переведення працівника на іншу роботу; переведення працівника в іншу місцевість разом з роботодавцем; прикомандирування працівника до іншої юридичної особи; тимчасове переведення на іншу роботу в разі виробничої необхідності; тимчасове переведення на іншу роботу у разі простою; тимчасове переведення на іншу роботу за станом здоров'я; тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок; переміщення працівника на інше робоче місце (зміна найменування посади, роботи); зміна умов праці; трудові відносини при зміні найменування, відомчої належності роботодавця, зміни власника акцій (часток участі) юридичної особи, реорганізації роботодавця-юридичної особи; відсторонення від роботи.

У Республіці Узбекистан (РУ) зміна трудового договору, а саме зміна соціальних (розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки та інші умови) й виробничих (технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови) факторів, за яких здійснюється праця, врегульована у ст. ст. 88–96 ТК РУ 1995 р. У ст. ст. 91–95 Кодексу передбачаються такі варіанти зміни трудового договору: зміна робочого місця (проте зміна робочого місця, не обумовленого в трудовому договорі, не вважається зміною умов праці та відповідно не потребує узгодження з працівником); переведення на іншу постійну роботу (зміна трудової функції працівника); тимчасове переведення на іншу роботу за згодою сторін трудового договору; тимчасове переведення на іншу роботу з ініціативи працівника; тимчасове переведення на іншу роботу з ініціативи роботодавця.

У Республіці Молдова (РМ) зміні трудового договору присвячена глава III ТК РМ 2003 р., в якій зміною індивідуального

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

трудоового договору визнається будь-яка зміна або доповнення трудоового договору, що стосується щонайменше однієї з таких умов договору: прізвище та ім'я працівника; ідентифікаційні реквізити роботодавця; термін договору; дата набрання чинності договору; спеціальність, професія, кваліфікація, посада працівника; посадові функції працівника; ризики, супутні посади; найменування роботи, що підлягає виконанню (у разі індивідуального трудоового договору на період виконання певної роботи); права та обов'язки працівника; права і обов'язки роботодавця; умови оплати праці, в тому числі розмір посадового окладу або тарифної ставки, надбавки, премії та матеріальної допомоги (у разі, коли вони є частиною системи оплати праці підприємства), а також періодичність платежів; компенсації і виплати, в тому числі за важку роботу та роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці; робоче місце; режим праці і відпочинку, в тому числі тривалість робочого дня і робочого тижня працівника; випробувальний термін (у разі потреби); тривалість щорічної оплачуваної відпустки та умови її надання працівникові; положення колективного трудоового договору та правил внутрішнього розпорядку підприємства, що стосуються умов праці працівника; умови соціального страхування; умови медичного страхування; особливі умови (мобільність; конфіденційність; відшкодування транспортних витрат, витрати на оплату комунальних послуг, надання житла; інші особливі умови, що не суперечать чинному законодавству республіки), залежно від обставин.

Як вбачається з викладених прикладів, законодавці різних держав неоднаково підходять до логіки врегулювання різних варіантів зміни трудоових договорів. При цьому передбачений молдавським законодавцем перелік відповідних варіантів зміни договору є найбільш широким та досконалим з розглянутих, а аналогічний список, передбачений українським трудовим законодавством, – найменш досконалим, що, певна річ, має бути виправлено у межах триваючої реформи трудоового законодавства.

Поряд із тим для належного вирішення питання вдосконалення правового регулювання зміни трудоового договору в Україні потребується також розв'язання низки теоретичних питань, пов'язаних з широкою варіативністю змін трудоового договору (їх логічна систематизація, приміром, залежно від ознаки зміни фор-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ми чи змісту договору), найкраща практика чого до сьогодні так і не була досягнута законодавцями пострадянського простору.

Передусім, звернемо увагу на те, що вченими до сьогодні не було досягнуто єдиної моделі теоретичного осмислення видів зміни трудового договору. Окрім того, надзвичайно дискусійними залишаються також питання про те, що саме потрібно розуміти під такими видами зміни умов договору. Ускладнює це питання той факт, що сьогодні низка юристів-трудоовиків, котрі досліджують проблематику зміни трудового договору, дотримуються різних підходів до розуміння вказаних видів змін договору, а також у своїх дослідженнях називають їх різними термінами («модифікація трудового договору», «новація трудового договору»), що, звісно, шкодить понятійному апарату трудового права. З цього приводу наголосимо, що відповідна варіативність не є конструктивною для належного формування наукової думки про зміни трудового договору, на підставі якої будуть створюватись положення нового кодифікованого законодавчого акта України про працю. Більше того, «новація» трудового договору, як вже нами раніше обґрунтовувалось¹, взагалі не має жодного відношення до зміни трудового договору.

¹ Пузанова В. В. Спроможність отождоження зміни та новації трудового договору. *Вища освіта – студентська наука – сучасне суспільство: напрями розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 19 квіт. 2019 р.). Київ : МНТУ, 2019. С. 259–261.

УДК 349.22

**СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ
ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ У ГРУЗІЇ**

Реуцьков О. Г.,

*здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля
ORCID 0000-0002-6830-2676*

Як відзначає І. В. Фільштейн, одним із позитивних результатів реформи стала зміна ставлення громадян до правоохоронних органів, а також поява поваги населення до поліції. Професія поліцейського означає повагу, громадяни вже не бачать в працівникові поліції злочинця в погонах, а тільки їх захисника та захисника справедливості¹. Втім, якщо звернутись до статистичних даних, то можна відзначити, що за останні роки рівень довіри суттєво знизився. Так, в 2009 році рівень довіри громадян до поліції в Грузії становив 82 %, що є дуже серйозним показником навіть на світовому рівні². Проте у 2019 році даний показник вже становить 48 %³. Це значно більше, ніж в Україні, проте у цілому не можна не відзначити негативну тенденцію суттєвого падіння довіри за останнє десятиліття. Але в той самий час відсутні підстави заперечувати успішність реформи поліції в Грузії, адже низка позитивних елементів грузинської реформи була використана при реформуванні правоохоронної системи України, а також низку елементів було б доречно використати у сучасних умовах.

Перш за все, варто звернути увагу на те, що при формуванні нової поліції реформатори виходили з першочергової необхідності ліквідації підрозділів, які повністю були паралізовані корупцією. Найбільш проблемним для населення був підрозділ дорожньої

¹ Фільштейн І. В. Правова регламентація та організаційні засади створення та діяльності поліції Грузії: узагальнення досвіду : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 220 с.

² Бюро полицейских услуг»: как проходила реформа грузинской полиции : веб-ресурс «Открытый университет». URL: <https://openup.io/about/> (дата звернення 21.07.2019 року).

³ Результаты исследования: Доверие к институтам в Грузии низкое : веб-ресурс «Civil.ge». URL: <https://civil.ge/ru/archives/301253> (дата звернення 21.07.2019 року).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

поліції, тому було прийнято рішення про його ліквідацію. Було звільнено 14 тисяч її співробітників, а замість даного підрозділу, керуючись досвідом США, було створено єдину патрульну службу, яка, крім забезпечення правопорядку та безпеки на дорогах, стежила за порядком на вулицях, сприяла у вирішенні побутових проблем.¹ Логіка реформаторів виходила з того, що дорожня поліція фактично перетворилася в цілковите злочинне угруповання, де в орбіту корупції, хабарництва втягувалися навіть особи, які бажали працювати чесно та з дотриманням закону. В результаті ліквідація дорожньої поліції не призвела до жодних серйозних наслідків у сфері забезпечення безпеки дорожнього руху, оскільки особовий склад дорожньої поліції практично не займався своїми професійними обов'язками. Окрім дорожньої поліції, були ліквідовані підрозділи, які не впливали на криміногенну обстановку, були зайвими в системі охорони громадського порядку та безпеки, протидії правопорушенням. ¹ При цьому варто звернути увагу на те, що в Україні було прийнято спеціальне законодавство, яке врегулювало процедуру переатестації працівників міліції, а в Грузії таке спеціальне законодавство не було прийнято. Як нами відзначалось раніше, недосконалість положень Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII та Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських² стала однією із передумов, чому переатестація працівників міліції не призвела до очікуваних результатів. Для порівняння, Закон Грузії «Про поліцію» було прийнято лише у 2013 році³, тобто фактично через 10 років після проведеної реформи поліції. Це означає, що «переатестація» працівників міліції здійснювалась згідно із законодавством про поліцію 1993 року, яке, очевидно, не визначало жодних норм, які урегулювали дану процедуру. Те ж саме стосується і новоприйнятого Закону Грузії «Про поліцію» від 04.10.2013 року

¹ Реформування поліції: міжнародний досвід. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29325.pdf> (дата звернення 21.07.2019 року).

² Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465. *Офіційний вісник України*. 2015. № 90. Ст. 3073.

³ О полиции : закон Грузии от 04.10.2013 года № 1444-Іс. URL: <https://matsne.gov.ge/ru/document/view/2047533?publication=23> (дата звернення 21.07.2019 року).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

№ 1444-Іс¹. Аналіз його норм дозволяє зробити висновок про те, що зміст цього нормативно-правового акта не містить жодних норм, подібних до статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. Також у правовій системі Грузії відсутні нормативно-правові акти, близькі за змістом до Інструкції про порядок проведення атеставання поліцейських.

Серед норм законодавства про поліцію, які безпосередньо стосуються питань, пов'язаних із атестацією, відзначимо, що, згідно зі статтею 37 Закону Грузії «Про поліцію» від 04.10.2013 року № 1444-Іс, критеріями для прийняття особи на службу в органи поліції є вік, володіння державною мовою Грузії, особисті і ділові якості, рівень освіти, фізична підготовка і стан здоров'я. Кадровий підрозділ Міністерства і спеціальна комісія відбирають кандидатів для прийняття на службу в поліцію, перевіряють їх стан здоров'я, фізичну підготовку, освіту і ділові якості. У разі прийняття на спеціальні посади кандидати проходять в Академії Міністерства відповідну освітню програму чи курс спеціальної підготовки до або після прийняття на службу. Серед підстав для звільнення, передбачених статтею 41 цього нормативно-правового акта, відзначимо такі підстави, як скорочення штатів або під час реорганізації, яка потягнула за собою скорочення штатів, що у майбутньому значно полегшує процедуру звільнення працівників поліції під час наступних реформ та реорганізацій поліції Грузії. Ще однією підставою для звільнення є ліквідація структурного підрозділу. Тобто у таких випадках, як ті, що мали місце у 2004 році, коли була ліквідована дорожня поліція та звільнено 14 тисяч її співробітників, такі звільнення відбуватимуться суворо на підставі пункту «в» частини 1 статті 41 Закону Грузії «Про поліцію» від 04.10.2013 року № 1444-Іс. Для порівняння, частина 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII також встановлює подібне положення – підпункт 4 частини 1 передбачає можливість звільнення працівника поліції у зв'язку із скороченням штатів або проведенням організаційних заходів. Відповідно, реформування органів Національної поліції можна класифікувати як «проведення організаційного заходу». Загалом, аналізуючи перелік підстав для звільнення працівника поліції, зробимо припущення, що зміст даної норми формулювався з урахуванням грузинського законодавства, адже відповідні положення є по суті ідентичними. Звернемо увагу на те, що Закон Грузії «Про поліцію» від

¹ Там само.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

04.10.2013 року № 1444-Іс взагалі не передбачає норм, пов'язаних із професійним навчанням поліцейських у процесі проходження служби. Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII такі норми встановлює, й окрім цього питання підвищення працівниками поліції ділових, професійних, особистих якостей, їх освітнього та кваліфікаційного рівня, врегульовується на підзаконному рівні¹.

Отже, здійснивши порівняння законодавства, яке урегулює атестацію працівників поліції, в Україні та Грузії, варто зробити висновок, що у даному аспекті законодавство нашої держави є досконалішим. В Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII прямо передбачено норми, присвячені регламентації даної процедури, прийнято спеціальне законодавство. По суті, законодавство Грузії не передбачає процедури атестації працівників поліції у тому вигляді, у якому вона функціонує в українському законодавстві. Досвід даної держави є корисним у першу чергу в практичній реалізації тих процесів, в реалізації яких Україна не досягла успіхів.

У Грузії протягом лише одного дня було звільнено 16 тисяч співробітників поліції, а всього протягом двох перших років реформування з 90 тисяч співробітників поліції було звільнено 75 тисяч. Для порівняння, у цій роботі нами раніше наводились дані, що в Україні під час реформи поліції за результатами атестації було звільнено 5436 осіб із 86 219, із яких 2,1 тисяча осіб в результаті все одно поновились на посадах шляхом звернення до суду². Тобто результати переатестації в обох державах не є співмірними, і тому, як наслідок, реформа поліції в Україні зазнала поразки, адже побудова нового органу із старими кадрами об'єктивно неможлива. Багато хто в Грузії непокоївся про реакцію поліцейських та суспільст-

¹ Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : наказ МВС України від 24.12.2015 № 1625. Офіційний вісник України. 2016 р. № 11. Ст. 485.

² Звіт з виконання Національною поліцією України упродовж 2017 року Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015–2017 роки та Антикорупційної програми НПУ на 2017 рік. URL: https://google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKewjov_Lg4eTnAhXQ_CoKHay1AIMQFjABegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fpatrol.poli ce.gov.ua%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F09%2FZvit_2017-1.doc&usg=AOvVaw0WU5y9nFPwEGBKDEj-J8cC (дата звернення 21.07.2019 року).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ва на масове звільнення. Зрештою були прийняті рішення на кшталт звільнення усього складу дорожньої поліції, і вони були сприйняті як єдиний шлях до створення надійної та компетентної поліції. Аби пом'якшити удар, Уряд виплатив їм заробітну плату за 2 місяці та застосував амністію щодо вже скоєних злочинів. Деякі офіцери залишили свої посади без суперечок, інші приєдналися до опозиції. Очікуваний хаос не настав – багато очевидців тих подій вважають, що без дорожньої поліції дороги стали навіть безпечнішими, оскільки ніхто вже постійно не зупиняв автомобілістів. Згодом було створено нову службу патрульної поліції¹. Для порівняння, в Україні число звільнених працівників було порівняно із грузинським досвідом незначним, і при цьому більшість із звільнених в результаті поновились на посадах. Організація та нормативно-правове регулювання звільнення неатестованих службовців були забезпечені таким чином, що у звільнених працівників поліції залишились можливості оскаржувати такі рішення, зокрема у зв'язку із безпідставністю звільнення. В Грузії було створено такі умови, за яких неатестовані працівники поліції не поновлювались на посаді у судовому порядку. І при цьому всьому, досвід Грузії продемонстрував, що одночасне звільнення великої кількості правоохоронців не стає катастрофою для держави, яка поступово заповнювала вакантні посади новими працівниками.

УДК 349.2:614.46

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРІОД КАРАНТИНУ

Світенюк М. І.,

*старший викладач кафедри
філософії і суспільних наук
Національного університету
«Чернігівська політехніка»
ORCID 0000-0001-9476-4797*

У зв'язку з глобальним поширенням вірусу COVID-19 влада вживає радикальних заходів для недопущення його епідемії на території України. Ці заходи включають, зокрема, тимчасове закриття закладів харчування та торгівлі непродовольчими товарами, обмеження на користування громадським транспортом, ре-

¹ Боротьба з корупцією у сфері державних послуг: Хроніка реформ у Грузії. Міжнародний банк реконструкції та розвитку Міжнародна асоціація розвитку Світовий банк. Вашингтон. 2012. 132 с.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

зультатом яких є призупинення діяльності певних суб'єктів господарювання, дистанційна робота більшості офісних працівників та істотне зменшення навантаження великої кількості працівників у різних галузях через загальний спад активності. Такі безпрецедентні зміни фактично запровадили трудові відносини, що не передбачені або ж детально не врегульовані чинним законодавством України.

На період карантину КМУ введено відповідні заборони й обмеження в роботі для різних суб'єктів господарювання, зокрема рекомендовано встановити позмінний режим роботи або роботу в режимі реального часу з використанням мережі інтернет.

Крім того, Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (далі – Закон про COVID-19), який містить положення, спрямовані, зокрема, на врегулювання специфіки трудових відносин із працівниками в період дії загальнодержавного карантину та обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням COVID-19.

Відповідно до Закону про COVID-19 роботодавець може доручити працівникові виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома. До цього часу дистанційна робота не була врегульована в законодавстві України. Нині законодавець виправив цю ситуацію та вищевказаним Законом вніс зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) і передбачив, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу. Дистанційна (надомна) робота визначена як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця (ст. 60 КЗпП України). Вважаємо, що договірні відносини безпосередньо між роботодавцем і найманим працівником також можуть врегулювати ці питання, у зв'язку з тим, що під час карантину законодавець це дозволяє, але при цьому не повинен порушуватись

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

КЗпП України та інші нормативно-правові акти з питань праці. Сьогодні продовжує діяти Положення № 275/17-99 від 29.09.1981 р. «Про умови праці надомників». Цим Положенням визначено, що надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або придбаних за кошти цього підприємства. Отже, у разі введення роботодавцями на час карантину роботи вдома, варто пам'ятати про обов'язок забезпечити працівників усім необхідним – ноутбуком, іншим необхідним обладнанням та інструментами.

Якщо ж віддалена робота з об'єктивних причин неможлива, роботодавець може запропонувати режим роботи з неповним робочим днем або тижнем. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 КЗпП України).

Якщо ж роботодавець вирішує, що без конкретного співробітника можна обійтися, наприклад без продавця, через те, що робота магазину техніки заборонена в умовах карантину, то в КЗпП України передбачено таке поняття, як простій.

Так, згідно зі ст. 34 КЗпП України, простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У свою чергу, відповідно до ч. 3 ст. 14 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні», карантин віднесений до форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили). Таким чином, призупинення роботи викликане оголошеним карантинном і називається простій.

Роботодавцям також необхідно дотримуватись ст. 113 КЗпП України, відповідно до якої час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). За час простою,

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Також Закон про COVID-19 передбачає, що роботодавець може надати працівнику за його згодою відпустку. Але це не є нововведенням для українського законодавства. Також заборонено проведення органами державного нагляду (контролю) планових заходів зі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Це стосується і нагляду й контролю за держанням законодавства про працю, але лише планових заходів.

У найближчій перспективі вважаємо за необхідне прийняти Закон України «Про систему громадського здоров'я», проект якого запропонований Міністерством охорони здоров'я України і в якому необхідно передбачити правові, організаційні, економічні та соціальні засади функціонування системи громадського здоров'я в Україні. Пропонуємо також прийняти постанову КМУ про особливості забезпечення трудових прав на час встановлення карантину, в якій, зокрема, передбачити посилений захист трудових прав працівників, які працюють вдома, збереження за ними посад, оплати праці та інших соціальних гарантій.

Враховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що запровадження карантину створило певні проблеми в правовому регулюванні трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником. Так, з боку роботодавців проблема полягає в тому, що чинне українське законодавство тільки зараз почало формувати положення про дистанційну форму праці, проте ще не містить повноцінної концепції такої форми праці, а запровадження режиму роботи на дому припускає попереднє обстеження робочого місця вдома, що неможливо імплементувати на час карантину. Також не всі працівники на час карантину з об'єктивних причин зможуть піти за угодою у відпустку без збереження заробітної плати. З боку працівників проблема полягає в тому, що в чинному українському законодавстві відсутні прямі гарантії щодо виплати заробітної плати на час карантину.

УДК 349.2

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ
ЗА СУМІСНИЦТВОМ**

Тарановський П. І.,

викладач ДУ

«Криворізька академія

патрульної поліції»

ORCID 0000-0002-2916-3247

Важливим етапом становлення Національної поліції України є введення в дію 02 листопада 2015 року Закону України «Про Національну поліцію». Реформування органів внутрішніх справ нашої держави не втрачає актуальності й дотепер, але поліцейські – це, перш за все, працівники, які мають визначені законодавством соціальні права і обов'язки.

Питання правового регулювання праці завжди перебувають у центрі уваги держави, оскільки вони є фундаментом її економічної і соціальної політики.

Сумісництво, в умовах сучасної ринкової економіки, – актуальне питання для працюючих, особливо для державних службовців, зокрема поліцейських. Варто дослідити, що являє собою поняття «сумісництво» як загальна категорія трудового законодавства та звернути увагу на характерні особливості праці за сумісництвом для працівників органів внутрішніх справ.

Відповідно до законодавства поліцейські обмежені щодо праці за сумісництвом. Такий підхід обґрунтовується тим, що кадровий склад поліції має виконувати суто правоохоронні обов'язки та бути зосереджений виключно на цьому. Необхідно зазначити, що є відмінності у нормі, яка регулює роботу за сумісництвом, передбачену згідно із Законом України «Про запобігання корупції» та, зокрема, статтю 66 Закону України «Про Національну поліцію».

Сумісництво відповідно до поки що діючого законодавства про працю, а саме стаття 21 КЗпПУ закріплює норму, згідно з якою працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Необхідно зазначити, що сумісництво – це не лише правова категорія, але й перебуває на полюсах предметів вивчення двох наук – економіки праці та трудового права.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Відповідно до Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій № 43 від 28.06.1993 року, затвердженого Наказом Міністерства фінансів України, Міністерством праці України та Міністерством юстиції України, сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Звертаємось до Закону України «Про запобігання корупції», а саме стаття 25 регулює питання сумісництва осіб, що займають законодавчо визначені посади: «Особам, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, забороняється 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».

Отже, необхідно надати законодавче тлумачення вищевказаним видам діяльності.

Викладацька діяльність – це діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти (лекція, семінар, тренінг, курси, майстер-клас, вебінар тощо) та яку провадять педагогічні (науково-педагогічні) працівники, самозайняті особи (крім осіб, яким така форма викладацької діяльності заборонена законом) або інша фізична особа на підставі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Наукова діяльність – це інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження.

Творча діяльність тлумачиться як 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.

Вищевикладена норма Закону України «Про запобігання корупції» має загальний характер, що вирішує питання сумісництва для законодавчо встановленого кола осіб. Якщо говорити конкретно про поліцейських, то варто звернути увагу на спеціальну норму, а

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

саме статтю 66 Закону України «Про Національну поліцію», в якій йде мова про те, що поліцейський не може під час проходження служби займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім науково-педагогічної, наукової або творчої. Як бачимо, наукова та творча діяльність дублюється для поліцейських, проте постає нове поняття, відмінне від «викладацької діяльності», – «науково-педагогічна діяльність». Чи є наявні в цих положеннях принципи відмінності та як вони позначаються на сучасній системі проходження служби в органах і підрозділах Національної поліції України?

Науково-педагогічна діяльність – педагогічна діяльність в університетах, академіях, інститутах та закладах післядипломної освіти, що пов'язана з науковою та (або) науково-технічною діяльністю.

Науково-технічна діяльність – наукова діяльність, спрямована на одержання та використання нових знань для розв'язання технологічних, інженерних, економічних, соціальних і гуманітарних проблем, основними видами якої є прикладні наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки.

Враховуючи вищевикладене, поліцейський має право поєднувати свою діяльність лише з тими видами оплачуваної викладацької діяльності, що здійснюються у закладах вищої освіти та закладах післядипломної освіти, наприклад у закладі вищої освіти зі специфічними умовами навчання, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського або начальницького складу з метою задоволення потреб МВС України та Національної поліції.

На прикладі новостворених академій патрульної поліції Академія є державною установою Національної поліції України, що здійснює первинну підготовку поліцейських, яких уперше прийнято на службу в патрульну поліцію, а також проводить окрему службову підготовку патрульних поліцейських. Тобто це не заклад вищої освіти зі специфічними умовами навчання й науково-педагогічну діяльність тут не здійснюють.

Отже, залучати до викладання спеціальних дисциплін поліцейських-практиків на платних засадах дана установа не може, оскільки поліцейському заборонено здійснювати цю діяльність. Діючому співробітнику органів внутрішніх справ дозволяється, за погодженням з керівництвом, займатися науково-педагогічною діяльністю в закладах освіти, визначених відповідно до статті 10 Закону України «Про освіту». У випадку з Академією патрульної поліції маємо справу з тим, що працівники несуть службу в органах внутрішніх справ та мають спеціальні звання.

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВА
НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.3

**ЩОДО ПИТАННЯ ПРО ПОКАЗНИКИ ЯКОСТІ
СОЦІАЛЬНОЇ ПОСЛУГИ ВІДПОВІДНО ДО
ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Синчук С. М.,

*професор кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-2711-5919*

Законом України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”¹ показники якості соціальної послуги визначено як державний соціальний норматив їх надання (ст. 8). Дотримання соціальних нормативів надавачами соціальних послуг державного, комунального, недержавного секторів незалежно від джерел фінансування є державною гарантією реалізації громадянами, передбаченою ст. 17 Закону України “Про соціальні послуги”², тому важливо не лише законодавчо визначити перелік соціальних послуг, а й правильно окреслити характеристики показників якості кожної із них з метою забезпечення дієвості Механізму оцінки дотримання стандарту соціальної послуги. Показники якості соціальної послуги відповідно до ст. 17 Закону України “Про соціальні послуги”³ є обов’язковим елементом Державного стандарту соціальної послуги, які затверджуються Міністерством соціальної політики України для кожної із передбачених ст. 16 Закону України “Про соціальні послуги” послуг.

Зазначені показники якості соціальної послуги визначаються в межах Механізму оцінки дотримання стандарту соціальної

¹ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : закон України від 05 жовтня 2000 р. № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст. 409.

² Про соціальні послуги : закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 358.

³ Про соціальні послуги : закон України від 19 червня 2003 р. № 966-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 358.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

послуги соціального супроводу. Для прикладу, розділ XV Державного стандарту соціальної послуги¹ передбачає: “Діяльність суб’єкта, що надає соціальну послугу, підлягає внутрішній та зовнішній оцінкам на відповідність професійним вимогам та законодавству України”, для проведення яких застосовуються показники якості соціальної послуги. Внутрішню оцінку здійснює суб’єкт, який надає послугу самостійно, аналізуючи свою діяльність у призмі виконання норм Державного стандарту та вживаючи заходів щодо усунення виявлених недоліків (п. 2 розділу XV Державного стандарту). Зовнішнє оцінювання проводять органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, інші уповноважені органи відповідно до законодавства (п. 4 розділу XV Державного стандарту).

Відповідно до п. 5.2 розділу V Порядку розроблення державного стандарту соціальної послуги² основними показниками забезпечення якості соціальної послуги є: 1) адресність та індивідуальний підхід (аналіз правильності визначення індивідуальних потреб, відповідності соціальної послуги індивідуальним потребам її отримувача); 2) результативність (аналіз досягнутих результатів, – задоволення індивідуальних потреб отримувача соціальної послуги, вирішення проблемних питань отримувача соціальної послуги, подолання отримувачем соціальної послуги складних життєвих обставин та/або мінімізація їхніх наслідків); 3) своєчасність (аналіз відповідності прийняття рішення про надання соціальної послуги визначеним строкам, надання отримувачу в разі потреби соціальної послуги екстрено (кризово), виконання індивідуального плану надання соціальної послуги у визначені строки тощо); 4) доступність і відкритість (аналіз наявності інформації про соціальну послугу, умови та порядок її отримання у формі, доступній для сприйняття особами з будь-яким видом порушення здоров’я та з урахуванням їхніх вікових особливостей, наявності можливості отримання альтернативних послуг, надання

¹ Державний стандарт соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах : затв. наказом Міністерства соціальної політики України від 31 березня 2016 № 318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0621-16>.

² Порядок розроблення державного стандарту соціальної послуги : наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05. 2012 № 282 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0876-12>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

допомоги отримувачам соціальної послуги в одержанні необхідних документів для організації надання соціальної послуги, звернення за отриманням соціальних послуг і вільного (безперешкодного) доступу отримувача соціальних послуг до приміщення надавачів соціальних послуг тощо); 5) повага гідності отримувача соціальної послуги (аналіз забезпечення ввічливого і гуманного ставлення з боку надавачів соціальних послуг, його честі, дотримання професійних та етичних норм і принципів у роботі з отримувачем соціальних послуг тощо); 6) професійність (аналіз наявності належного рівня кваліфікації працівників надавача соціальних послуг, проходження навчання, підвищення кваліфікації, атестації).

Однак аналіз Державного стандарту соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, дозволяє зробити висновки про закріплення у ньому дещо інших критеріїв показників якості послуги соціального супроводу. Зокрема, показники якості цієї соціальної послуги визначені у додатку до Державного стандарту соціальної послуги. Аналізуючи розміщені у Додатку 2 до Державного стандарту показники якості соціальної послуги соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, робимо висновок, що вони не є індивідуальними, не стосуються механізму персонального надання такої послуги, а є підсумовуючим зводом-звітом діяльності конкретного надавача соціальної послуги за рік. Для прикладу, інформацією, яка охоплюється зазначеними показниками є: 1. Частка отримувачів послуги соціального супроводу, в яких після отримання послуги відбулося покращення фізичного, психологічного, соціального стану, від загальної кількості отримувачів цієї послуги. 2. Частка отримувачів послуги, які повторно отримують послугу соціального супроводу, від загальної кількості отримувачів цієї послуги.... 8. Рівень забезпечення приміщеннями, обладнанням і витратними матеріалами, необхідними для надання послуги відповідно до встановлених норм (Додаток 2).

Натомість Міністерство соціальної політики України впроваджує показники якості шляхом затвердження Методичних рекомендацій з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг, для прикладу в територіальному центрі соціального об-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

слуговування (наказ від 27.12.2013 № 904)¹. Звіт про результати проведення внутрішнього моніторингу та оцінки якості соціальних послуг розміщують на сайтах районних державних адміністрацій (для прикладу²).

Вважаємо, що саме у Державному стандарті соціальної послуги, а не в чималій кількості інших підзаконних актів чи рекомендацій з метою гарантування державних соціальних нормативів та базуючись на принципах індивідуального підходу та забезпечення високого рівня якості соціальних послуг показники якості соціальної послуги повинні визначатися вичерпно окремо та з урахуванням специфіки змісту кожної послуги: ефективність для отримувача та результативність для надавача соціальної послуги.

УДК 349.3

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПІДПРИЄМНИЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

*Бандурка С. С.,
адвокат,
канд. юрид. наук*

Чинники, що впливають на порушення стану конкуренції в Україні, є дуже різними. Серед них пільгове оподаткування, субсидії підприємствам, «ручний» розподіл державних замовлень, неоднакові ціни на енергоносії, використання податків і митних зборів для тиску на підприємства та інші, проте особливу увагу слід звернути на природні катаклізми, зокрема коронавірусну загрозу, що призвела до порушення права на працю численної кількості працездатного населення.

Відповідно до Указу Президента України від 12.01.2015 № 5/2015 «Про Стратегію сталого розвитку "Україна-2020"» пе-

¹ Методичні рекомендації з проведення моніторингу та оцінки якості соціальних послуг, для прикладу в територіальному центрі соціального обслуговування : наказ Міністерства соціальної політики України від 27.12.2003 р. № 904 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0904739-13#n10>.

² Звіт про результати проведення внутрішнього моніторингу та оцінки якості соціальних послуг Уманської районної державної адміністрація Черкаської області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uman-rda.gov.ua/zvit-pro-rezultati-provedennya-vnutrishnogo-monitoringu-ta-ocinki-yakosti-socialnih-poslug-15-14-55-08-12-2017/>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

редбачено здійснення реформи захисту економічної конкуренції та різних інших умов, що впливають на підприємницьку діяльність¹. Проте забезпечення формування конкурентного середовища вимагає не тільки збалансованої фінансової політики, яка передбачена даним Указом, а і правових засобів регулювання соціального захисту.

Соціальний захист у наукових дослідженнях визначається як комплекс економічних, правових та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення основних соціальних прав громадянина в державі та пов'язаних із мінімізацією впливу чинників, що знижують якість життя населення². Досліджується значення соціального захисту у так званому «широкому» значенні як державна політика щодо формування та розвитку повноцінної особистості та створення умов для самовизначення та ствердження в житті, а також «вужькому» значенні як сукупність правових та економічних гарантій, що забезпечують реалізацію важливих прав громадян, а саме на освіту, охорону здоров'я, на заробітну плату, на безпечні умови праці тощо.

Відповідно до чинного Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначаються державні соціальні гарантії, а саме встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму³ тощо і норми якого розповсюджуються на всіх громадян, зокрема підприємців. Цей Закон визначає правовий порядок надання різних видів соціальної допомоги, зокрема при народженні дитини, одиноким матерям, пільги на ЖКП та телекомунікаційні послуги, різні види державної соціальної допомоги, проте не визначено право на соціальну допомогу підприємців в

¹ Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

² Деріга В. В. Соціальна і гуманітарна політика: навч. посіб. Миколаїв, 2012. 312 с.

³ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: закон України від 05.10.2000 р. № 2017-111 у ред. від 07.04.2012. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 48.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

умовах природних катастроф, а також право на державну підтримку підприємницької діяльності в особливих умовах розвитку господарських відносин. У ринковій економіці підприємництво становить вагомий сегмент валових доходів країни та забезпечує не тільки доходність державного бюджету, а й зайнятість і соціальне забезпечення працюючих.

Сьогодні в Україні майже відсутні комплексні дослідження щодо заходів соціального захисту підприємців, а також державна підтримка підприємницької діяльності в особливих умовах господарювання. Потрібна правова база щодо встановлення сприятливих умов для діяльності суб'єктів підприємництва, що забезпечить соціальний захист як підприємців, так і споживачів, а також розвиток господарських відносин.

У наукових дослідженнях визначають наступні методи впливу держави на соціальний захист:

- правове забезпечення соціального захисту населення, прийняття відповідних законодавчих та нормативних актів;
- прямі державні витрати із бюджетів різних рівнів на фінансування соціальної сфери;
- соціальні субсидії;
- створення мережі центрів служб зайнятості та бірж праці;
- державні програми з вирішення конкретних соціальних проблем;
- державний вплив на ціни та ціноутворення;
- обов'язкове соціальне страхування;
- пенсійне забезпечення;
- соціальне партнерство¹.

Враховуючи важливість розвитку підприємництва для організації економіки країни вказані заходи впливу держави на соціальний захист виглядають неповними, оскільки більшість із цих заходів не поширюється на підприємців, а також не визначено такий важливий захід впливу, як державна підтримка підприємницької діяльності в особливих умовах господарювання.

¹ Законодавство про соціальний захист. *Юридична енциклопедія* : [у 6 т.] / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. К. : Укр. енцикл. ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 2: Д – Й. 744 с.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

В умовах пандемії, тобто загрози життю, потрібна не тільки соціальна допомога всім видам населення, а і державна підтримка підприємництва у виді додаткових заходів соціального захисту.

Значне місце в адміністративно-правовому забезпеченні соціального захисту підприємців посідають органи державної влади, що реалізують у захисті приватної власності не лише приватні, але й публічні інтереси, які полягають у забезпеченні правопорядку взагалі, а у випадках, коли йдеться про соціальний захист в умовах надзвичайних ситуацій, потребує додаткових державних гарантій сталість підприємницької діяльності, що, у свою чергу, безпосередньо пов'язано зі стабільністю економічної системи держави. Особлива роль держави в адміністративно-правовому забезпеченні соціального захисту підприємницької діяльності проявляється в різноманітних напрямках діяльності державних (публічних) суб'єктів адміністративно-правового захисту, зокрема в ухваленні нормативно-правових актів, актів адміністрування тощо.

Оскільки в Україні немає окремого нормативно-правового акта, який би системно регулював забезпечення соціального захисту підприємницької діяльності, а норми права, які регулюють відносини у сфері соціального забезпечення підприємництва, містяться в окремих законах і підзаконних нормативних актах, на державні органи влади й органи місцевого самоврядування покладається обов'язок у цілому забезпечувати право підприємця на соціальний захист, а в умовах пандемії або інших катастроф надавати додаткову цільову фінансову допомогу для підтримки розвитку підприємництва.

Державні органи влади відповідно до повноважень повинні забезпечувати систематичний розвиток підприємництва, а в умовах пандемії встановити тимчасовий правовий режим, який забезпечує підтримку розвитку підприємництва та соціальну допомогу підприємцям шляхом виділення фінансових ресурсів з державного та місцевих бюджетів та встановлення особливого режиму ведення підприємницької діяльності (пільгове оподаткування, пільги на оплату комунальних послуг, пільгове кредитування тощо), і не допускати дискримінації підприємців. Увесь комплекс державних заходів із забезпечення соціального захисту підприємництва а також підприємця, юридичних та фізичних осіб, має здійснюватися в певному адміністративно-правовому порядку.

РЕФОРМА ПРОЖИТКОВОГО МІНІМУМУ В УКРАЇНІ

Бориченко К. В.,

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

Більшість соціальних ризиків, настання або загроза настання яких зумовлюють виникнення права на соціальний захист, пов'язані з економічними наслідками, що проявляються у втраті або зменшенні заробітку (доходу), необхідності здійснення додаткових витрат для організації життєдіяльності. Подолати економічну незабезпеченість, зумовлену соціальними ризиком, у першу чергу, покликані грошові виплати як вид соціального захисту. Саме державні допомоги, пенсії, матеріальне забезпечення у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування покликані забезпечити людині, яка опинилася у складній життєвій ситуації, можливість забезпечити себе та членів своєї сім'ї набором продуктів харчування, що потрібні для нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я, набором непродовольчих товарів та набором послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особи.

Водночас у сучасних умовах відзначається, що розміру більшості грошових виплат у системі соціального захисту України не вистачає навіть на задоволення мінімальних потреб особи, пов'язаних із виживанням, а не те що з задоволенням будь-яких культурних потреб, не говорячи вже про особливі потреби дітей з інвалідністю, осіб з інвалідністю, осіб похилого віку, хворих і т.д. У зв'язку з цим більшість політиків, журналістів та пересічних громадян наголошують на необхідності підвищення розміру грошових виплат, особливо тих, що виплачуються найбільш соціально вразливим верствам населення.

Доцільно зауважити, що просте (автоматичне) збільшення розміру окремих видів грошових виплат у системі соціального захисту глобального позитивного ефекту не забезпечить, а сприятиме лише частковій можливій вдоволеності окремих верств населення. Для досягнення максимального результату збільшувати

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

потрібно не розміри допомоги, а змінювати підхід до визначення розміру прожиткового мінімуму. Саме зміна підходу до визначення розміру вартісної величини мінімального набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг забезпечить піднесення соціального захисту в Україні на більш високий рівень та відповідність положень актів національного законодавства змісту фактичних соціально-забезпечувальних відносин, інтересам управомочених осіб.

Доцільно зазначити, що рівень життя, який має гарантуватися державою кожному як мета загальнодержавної соціальної політики, має конституційне закріплення у різних державах колишнього СРСР. Водночас для його визначення застосовуються різні поняття: «гідний життєвий рівень» (Азербайджан, Білорусь, Молдова), «достатній рівень життя» (Вірменія), «достатній життєвий рівень» (Україна), «гідне життя» (Російська Федерація). Тобто для визначення, здавалося б, на перший погляд, однакового стану забезпеченості особи усім необхідним і на міжнародному, і на національному рівні застосовуються два поняття: «гідний рівень життя» та «достатній рівень життя», які все ж таки мають різну змістовну наповненість.

Уявляється, що достатній рівень забезпечує виключно виживання особи або сім'ї, тобто задоволення базових, примітивних потреб людини. Саме таке розуміння вкладено у зміст прожиткового мінімуму українським законодавцем, який, крім продуктів харчування, одягу та житла, на конституційному рівні не включає до нього жодних інших потреб особи.

Разом із тим життєвий рівень має забезпечувати не тільки існування, але й розвиток людини – як особистісний, так і фізіологічний. Як вірно зазначив М. М. Шумило, термін «достатній рівень життя» є занадто вузьким¹. Достатній – це той, що дозволяє людині вижити, а гідний – той, що дозволяє жити і реалізовувати у повному обсязі свої права та обов'язки. Тому категорії «гідний» та «достатній» є різними за змістом. Гідне життя більшою мірою відображає сутність соціальної держави, існування якої неможливе без реалізації вимог соціальної справедливості.

¹ Шумило М. М. Міжнародні стандарти в сфері соціального захисту. *Університетські наукові записки*. 2012. № 3. С. 245.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Проте, незважаючи на перегляд наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг порівняно нещодавно – у 2016 році – до них так і не увійшли товари та послуги, без яких неможливе життя сучасної людини: мобільний телефон, послуги мобільного зв'язку, персональний комп'ютер (ноутбук), інтернет і т.ін.

Окремо варто зауважити, що Постанова Кабінету Міністрів України від 11 жовтня 2016 року № 780, якою затверджено набори продуктів харчування, набори непродовольчих товарів та набори послуг для основних соціальних і демографічних груп населення, визнана нечинною та скасована рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 25 квітня 2018 року у справі № 826/3639/17, залишеним без змін в частині, що стосується вищезазначеного нормативно-правового акта, постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 10 липня 2018 року та постановою Верховного Суду від 20 грудня 2018 року, а іншої Кабінетом Міністрів України так і не було прийнято.

Крім того, як зазначено в інформаційних матеріалах для підготовки проекту рекомендацій Комітету за результатами слухань на тему: «Проблеми формування прожиткового мінімуму в Україні», опублікованих на сайті Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, у сучасних умовах «встановлення прожиткового мінімуму відбувається без попередньої процедури проведення науково-громадської експертизи, що має здійснюватись згідно з Порядком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 24 вересня 1999 року № 1767, що призводять до штучного зменшення розмірів усіх соціальних та пенсійних виплат, нарахування яких проводиться на підставі прожиткового мінімуму, а відтак і до погіршення соціальної захищеності та рівня життя населення».¹

Уявляється, що з урахуванням необхідності реального задоволення саме інтересів людини набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг мають бути затверджені найближчим часом шляхом передбачення у них витрат сучасної людини,

¹ Інформаційні матеріали для підготовки проекту рекомендацій Комітету за результатами слухань на тему: «Проблеми формування прожиткового мінімуму в Україні». URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/fax%D1%96vcz%D1%96-sekretar%D1%96atu-upovnovazhenogo-vzjali-uchast-u-parlamentskix-sluxannyax-shhodo-problem-formuvannya-pro-zhitkovogo-m%D1%96n%D1%96mumu-v-ukra%D1%97n%D1%96/>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

а не людини середини ХХ століття, на задоволення своїх основних потреб. Цьому має сприяти проведення науково-громадської експертизи набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів і набору послуг для встановлення прожиткового мінімуму на засадах дійсної паритетності представників центральних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілкових об'єднань, які мають статус всеукраїнських.

Перегляд споживчого кошика та включення до нього продуктів харчування, товарів та послуг, якими реально забезпечує себе сучасна людина, безумовно приведе до підвищення прожиткового мінімуму та, як наслідок, підвищення розміру більшості грошових виплат як виду соціального захисту, який забезпечить дійсну можливість задоволення основних потреб особи.

У зв'язку з вищезазначеним законодавство України, що регулює суспільні відносини, пов'язані з процедурою розроблення та затвердження прожиткового мінімуму, потребує змін, що засновувались би на ключовій статті Конституції України, яку доцільно викласти у такій редакції:

«Стаття 48. Кожен має право на гідний життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає гідне харчування, одяг, житло, освіту, медичну допомогу та неухильне поліпшення умов життя».

УДК 349.3

МЕДИЧНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я МВС УКРАЇНИ ЯК ГАРАНТІЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

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

Сьогодні, в умовах поширення коронавірусної інфекції (COVID-19), можна впевнено говорити про дуже серйозний виклик всесвітній системі охорони здоров'я. На цьому тлі Україна зіштовхнулася з кризовими явищами: неготовність закладів охорони здоров'я до забезпечення ізоляції хворих, відсутність належного захисту персоналу, відсутність обладнання або його застарілість. Головною проблемою постала саме обмеженість кількості місць

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

для стаціонарного лікування. Тому починається гостра дискусія про напрямки реформування системи охорони здоров'я та головне – способи фінансування.

Упродовж останніх років у системі охорони здоров'я України запроваджувався принцип реформування – «гроші ідуть за пацієнтом». В штатних умовах функціонування системи такий підхід вбачався доцільним. Проте спалах інфекційних захворювань досить опосередковано пов'язаний із кількістю населення. Так, офіційна статистика поширення коронавірусної інфекції вказує на лідерство в поширенні захворювання серед областей з не найвищою щільністю і кількістю населення. Відповідно система закладів охорони здоров'я просто не розрахована на таку кількість хворих одночасно. Тому постає питання про внесення певних коректив у фінансування існуючих закладів та розбудову нових. Ефективність та рівномірність виділення коштів буде мати дуже важливе значення.

Слід звернути увагу на те, що система лікувальних закладів, підпорядкована Міністерству охорони здоров'я України (МОЗ), є лише основною, проте не єдиною. Власні досить потужні медичні служби мають Міністерство внутрішніх справ України (МВС) та Міністерство оборони України (МО). Медичні заклади мають й інші міністерства та відомства, навіть недержавні підприємства можуть мати власні санітарні та медичні служби.

У цьому зв'язку постають логічні питання: 1. Чи є фінансування медичних служб різних міністерств ефективним використанням державних коштів? 2. Чи мають право поліцейські обслуговуватися в закладах МОЗ? Для відповідей на ці питання дослідимо правову природу та сутність медичного обслуговування поліцейських у закладах охорони здоров'я МВС.

В Законі України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» передбачено, що кожен громадянин може отримувати екстрену, первинну, вторинну (спеціалізовану) та третинну (високоспеціалізовану) медичні допомоги в державних та комунальних закладах охорони здоров'я.

Відповідно до статті 95 Закону України «Про Національну поліцію», зокрема, передбачено: «Поліцейським гарантується безоплатне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України. У разі відсутності за місцем проходження служби, місцем проживання або тимчасового

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

перебування поліцейських закладу охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України чи відповідних відділень або спеціального медичного обладнання, необхідного для надання медичної допомоги, а також у невідкладних випадках медична допомога надається державними або комунальними закладами охорони здоров'я... Поліцейські зобов'язані щороку проходити комплексний медичний огляд (диспансеризацію), а за необхідності – цільові медичні огляди, психофізіологічні обстеження і тестування в порядку, визначеному Міністром внутрішніх справ України». Крім цього, названа стаття передбачає право окремих членів сім'ї поліцейських на обслуговування в закладах охорони здоров'я МВС, в тому числі санаторно-курортне лікування на пільгових умовах.

Системний аналіз статті 95 Закону України «Про Національну поліцію» дозволяє встановити правову природу медичного обслуговування поліцейських в закладах МВС як, у першу чергу, додаткову соціальну гарантію для поліцейського – певний «соціальний пакет», завдяки якому служба в поліції має певні конкурентні переваги перед іншими видами як державної служби, так і іншої роботи громадян України. Медичне обслуговування поліцейських в закладах охорони здоров'я МВС не позбавляє їх права на медичне обслуговування в закладах МОЗ. Поліцейський має право укладати декларацію з сімейним лікарем за місцем свого фактичного мешкання для отримання первинної медичної допомоги, отримання різних медичних довідок тощо. Необхідно пам'ятати, що поліцейський, як і будь-який працюючий громадянин, сплачує необхідні податки, які йдуть і на фінансування медицини держави в цілому, а тому може користуватися послугами, які вже «оплатив».

Проте необхідно розуміти і певну обов'язковість медичного супроводження служби в поліції, і саме супроводження, а не лікування. Так, поліцейський, як і кожен громадянин України, вправі самостійно обирати або відмовитися від лікуючого лікаря. Тому якщо стан здоров'я або розташування підрозділу поліції не дозволяє поліцейському звернутися за медичною допомогою до закладу охорони здоров'я МВС, він може лікуватися в інших закладах охорони здоров'я. Однак зобов'язаний надати відповідні документи про медичну допомогу, яка йому надавалася, до закладу МВС. І тут постає питання про те, чим є медичне супроводження поліцейського для самої системи МВС – додатковими витратами бюджетних коштів чи гарантією діяльності поліції.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Загальновідомим є той факт, що для служби в поліції придатні тільки громадяни з певними фізіологічним, психологічними та медичними показниками, і досить високими. Тому система органів МВС, включаючи органи Національної поліції, зацікавлена у самостійному відборі, а головне, у збереженні кадрового потенціалу. Тому лікування поліцейських у власних закладах охорони здоров'я МВС є запорукою збереження та дотримання якості персоналу. Наприклад, отримання фізичних ушкоджень поліцейським (колоті, різані, вогнепальні поранення) може викликати у нього супроводжуючі психологічні та психіатричні травми. І якщо в закладах охорони здоров'я МОЗ цим травмам не буде приділено належної уваги, то це може призвести до неможливості продовження служби поліцейським на певних посадах або взагалі у Національній поліції. Подолання таких травматичних станів є так би мовити буденною практикою лікарів системи закладів охорони здоров'я МВС, які мають досвід вчасного реагування та їх лікування. Крім того, постійний контроль стану здоров'я поліцейського з боку лікарів закладів охорони здоров'я МВС здійснюється у ході щорічного обов'язкового медичного огляду (диспансеризації).

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити наступне. По-перше, медичне обслуговування поліцейських у закладах охорони здоров'я МВС є гарантією їх професійної діяльності, дозволяє здійснювати якісний професійний підбір кадрів на службу в поліцію та зберігає кадровий потенціал системи МВС. По-друге, належне фінансування та підтримання функціонування системи закладів охорони здоров'я МВС сьогодні є надважливим завданням держави. По-третє, медичне обслуговування поліцейських у закладах охорони здоров'я МВС не позбавляє їх права на медичну допомогу в системі закладів охорони здоров'я МОЗ. Поліцейському не може бути відмовлено в доступі до всіх рівнів системи медичної допомоги в державних та комунальних закладах охорони здоров'я України на підставі можливості отримання медичної допомоги в системі закладів охорони здоров'я МВС.

УДК 349.3

**ЩОДО ПРОБЛЕМИ ОТРИМАННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ
КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ
З ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ**

Гірник О. О.,

асистент кафедри соціального права

Львівського національного

університету імені Івана Франка,

канд. юрид. наук

ORCID 0000-0001-9062-325X

Основні засади державної політики у сфері соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» (далі – Закон). Названий нормативний акт визначає єдину систему соціального захисту відповідних суб'єктів. Зокрема, відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону, держава гарантує військовослужбовцям достатнє матеріальне, грошове та інші види забезпечення в обсязі, що відповідає умовам військової служби, стимулює закріплення кваліфікованих військових кадрів.

Разом із тим на практиці виникає чимало перешкод для реалізації даною категорією громадян свого права на соціальний захист, у тому числі на час звільнення з військової служби. Так, доволі поширеною є ситуація щодо невиплати військовослужбовцям, які отримали статус учасника бойових дій, компенсацій за час невикористаної додаткової відпустки, передбаченої Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»¹, а також за неотримане речове майно².

Підстави та порядок надання додаткової відпустки особам, які мають статус учасника бойових дій, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Так, відповідно до ч. 14 ст. 101 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів

¹ Рішення Львівського окружного адміністративного суду від 25 листопада 2019 року у справі № 1.380.2019.004822. Єдиний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/86061669>.

² Рішення Харківського окружного адміністративного суду від 27 квітня 2020 року у справі №520/1802/2020. Єдиний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/88931259>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

їх сімей», у рік звільнення зазначених в абзацах першому та другому вказаного пункту військовослужбовців зі служби у разі невикористання ними щорічної основної або додаткової відпустки їм виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, зокрема військовослужбовцям-жінкам, які мають дітей. Разом з тим в особливий період з моменту оголошення мобілізації до припинення відповідного періоду надання військовослужбовцям інших видів відпусток, зокрема додаткової відпустки, передбаченої п. 12 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», припиняється. Зважаючи на дію в Україні особливого періоду та призупинення відповідних прав військовослужбовців щодо додаткових відпусток, військові частини відмовляють у виплаті компенсацій.

Однак вважаємо, що обмеження військовослужбовців у можливості використати відпустку на час особливого періоду не означає припинення права на відпустку, яке (тобто право на відпустку) може бути реалізовано в один із таких двох способів: 1) безпосереднє надання особі відпустки після закінчення особливого періоду, який може тривати невизначений термін; 2) грошова компенсація відпустки особі.

Механізм виплати військовослужбовцям грошової компенсації вартості за неотримане речове майно визначено Постановою Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 року № 178 «Порядок виплати військовослужбовцям Збройних Сил, Національної гвардії, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Державної прикордонної служби, Державної спеціальної служби транспорту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації і Управління державної охорони грошової компенсації вартості за неотримане речове майно (далі – Порядок № 178). Відповідно до пунктів 3-5 Порядку № 178 грошова компенсація виплачується військовослужбовцям з моменту виникнення права на отримання предметів речового майна відповідно до норм забезпечення у разі: звільнення з військової служби; загибелі (смерті) військовослужбовця. Така компенсація виплачується за місцем проходження військової служби відповідно до наказу командира (начальника) військової частини чи іншого підрозділу, виданого на підставі заяви (рапорту) військовослужбовця. Вартість речового забезпечення вказується у довідці про вартість речового майна, виходячи із закупівельної вартості такого майна станом на 1 січня поточного року.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Розглядаючи спір щодо невиплати зазначеної компенсації, Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду наголосив на тому, що застосовування в п. 3 Порядку № 178 словосполучення «у разі звільнення з військової служби», а не, наприклад, при звільненні з військової служби, означає незалежність права на грошову компенсацію вартості за неотримане речове майно від факту закінчення проходження військової служби (виключення військовослужбовця зі списків особового складу).¹ Отже, військовослужбовці після звільнення їх з військової служби також зберігають право на грошову компенсацію вартості за неотримане речове майно.

Попри визнання права військовослужбовців на отримання компенсації вартості за речове майно останні фактично не отримують відповідної компенсації з мотивів відсутності достатніх коштів для її виплати.

Таким чином, неоспорювання права військовослужбовців на отримання вищенаведених компенсацій ще не означає автоматичної і беззаперечної його реалізації. Довільне трактування законодавчих положень, а також економічні проблеми у державі обмежують військовослужбовців в отриманні гарантованого їм права на соціальний захист. Вважаємо обґрунтування відмови у виплаті компенсацій військовослужбовцям у момент звільнення зі служби неправомірними з огляду на наступне.

Європейським судом з прав людини у рішенні від 10.03.2011 у справі Сук проти України сформовано позицію, що держава на власний розсуд визначає, які доплати надавати своїм працівникам із державного бюджету. Держава може ввести, призупинити або припинити їх виплату, вносячи відповідні законодавчі зміни. Однак якщо законодавча норма, яка передбачає певні доплати, є чинною, а передбачені умови – дотриманими, державні органи не можуть відмовляти у їх наданні². Верховний Суд України у своїх рішеннях також неодноразово вказував на те, що відсутність чи скорочення бюджетних асигнувань не може бути підставою для

¹ Постанова Верховного Суду від 23 серпня 2019 року у справі № 2040/7697/18. Єдиний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/83835886>.

² Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Кечко проти України» (заява № 63134/00) від 08 листоп. 2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_025.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

зменшення будь-яких виплат¹. Отже, якщо держава задекларувала певні правила проведення розрахунку при звільненні військовослужбовця, то вона зобов'язана вжити всіх заходів для забезпечення дотримання цих правил. Поза тим вважаємо, що зацікавлені особи повинні мати змогу покладатися на зобов'язання, взяті державою, навіть якщо такі зобов'язання містяться у законодавчому акті, який загалом не має автоматичної прямої дії.

З урахуванням викладеного робимо висновок про недопустимість обмеження права військовослужбовців в отриманні компенсаційних виплат за невикористану додаткову відпустку, а також за неотримане речове майно з мотивів недосконалості законодавчих положень та відсутності достатнього фінансування на відповідні цілі. У зв'язку з цим нагальною є потреба узгодити положення нормативно-правових актів щодо порядку надання додаткових відпусток військовослужбовцям в особливий період та виплати компенсацій за такі відпустки. Крім цього, щорічне визначення обсягу витрат з державного бюджету для соціального захисту військовослужбовців на основі аналізу та прогнозування дозволить знизити рівень проблеми недостатності фінансового забезпечення.

УДК 349.3

ЩОДО ПРИНЦИПУ ВСЕЗАГАЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

***Гнатенко К. В.,**
головний спеціаліст відділу організаційного
забезпечення та контролю у сфері
нотаріату управління з питань нотаріату
Головного територіального управління
юстиції у Харківській області,
канд. юрид. наук*

За умов сучасної соціально-економічної ситуації актуалізується потреба у реформуванні інституту соціальної політики як регулятора розвитку соціальної сфери. Зокрема, доцільно акцен-

¹ Постанова Верховного Суду України від 22.06.2010 р. у справі № 21-399во10. Єдиний реєстр судових рішень. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/V5100293.html; постанова Верховного Суду України від 07.12.2012 у справі № 21-977во10. Єдиний реєстр судових рішень. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/21839994>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

тувати увагу на необхідності модернізації системи соціального захисту населення з метою забезпечення її адекватності та дієвості. Важливим аспектом є посилення активної спрямованості соціальної політики держави, яка повинна бути розрахована не лише на окремі категорії громадян, що безпосередньо потребують захисту, а й на потенційно можливий розвиток економіки, стимулювання трудових зусиль кожної працездатної особи в суспільстві.

Соціальна політика потребує серйозної модернізації, насамперед у її функціональних виявах, які б мали більш чітко спрямовуватися на наближення соціального розвитку в Україні до європейських стандартів в умовах очевидної необхідності посилення ефективності використання бюджетних інструментів, зокрема з метою запобігання розпорошеності державного фінансування та його концентрації на виконанні найбільш значущих соціальних програм¹.

Здійснення ефективної соціальної політики як однієї з найважливіших функцій будь-якої держави залежить від багатьох чинників і має ґрунтуватися на принципах системності, адресності, соціальної справедливості, ефективності, всезагальності, фінансової обґрунтованості рішень, що ухвалюються, тощо.

Соціальна політика у вузькому розумінні реалізується як соціальний захист усього населення і передусім працездатного та економічно активного, тому що саме ця частина населення несе на собі економічне навантаження, тобто утримання всього суспільства. Для останнього захист відбувається через надання свобод для реалізації права на працю та гідну винагороду. Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів щодо забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Кінцевою його метою є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної чи расової належності, можливостей вільно розвиватися, реалізувати свої здібності, а також запобігання соціальній напруженості, що виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю та виявляється у страйках, актах громадянської непокори, сутичках між окремими групами населення.

¹ Модернізація державного управління та європейська інтеграція України : наук. доп. / авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін [та ін.] ; за заг. ред. д. наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. К. : [б. в.], 2013. С. 42.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

В Україні соціальний захист здійснюється в таких організаційно-правових формах: державне соціальне страхування робітників і службовців, прирівняних до них осіб та їх сімей; соціальне страхування; додаткові форми соціального страхування за рахунок коштів окремих підприємств, фондів, творчих спілок. Найважливішим видом соціального захисту є пенсії (за віком, через інвалідність, за вислугу років, у разі втрати годувальника) і допомоги (через тимчасову непрацездатність, за вагітністю і пологами, на дітей малозабезпечених сімей, багатодітних і одиноких матерів, на оплату проїзду в санаторії тощо).

Наразі існуюча вітчизняна система соціального захисту характеризується низкою суттєвих недоліків, серед яких доцільно вказати на неохопленість соціальним забезпеченням усього населення країни, недосконалість системи державної соціальної допомоги; несправедливість розподілу державних соціальних трансфертів, низьку адресність при наданні соціальної підтримки, нерозвиненість системи соціального страхування; неефективність фінансового забезпечення заходів державного соціального захисту тощо.

Невід'ємною складовою процесів просування України на шляху до ЄС та розбудови соціально зорієнтованої економіки є впровадження науково-обґрунтованої соціальної політики, створення ефективної системи соціального захисту, поширення її на все населення країни, потребує соціальної допомоги як втілення принципу всезагальності (універсальності) системи соціального захисту. Водночас вітчизняна наука права соціального забезпечення приділяє недостатньо уваги громадянству як умові призначення державної соціальної допомоги, тоді як міжнародні стандарти соціального захисту закріпили право кожного на достатній життєвий рівень, тим самим гарантуючи надання соціальної допомоги не лише громадянам власної держави, а й іноземцям. Так, стаття 25 Загальної Декларації прав людини¹ закріплює за кожною людиною право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування, який є необхідними для підтримання здоров'я й добробуту людини та її сім'ї, а також право на забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості та в інших випад-

¹ Всеобщая декларация прав человека. Международное право в документах / сост. Н. Т. Блатов. М. : Прогресс, 1982. С. 184–216.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

ках втрати засобів до існування з незалежних від неї обставин. Отже, соціальним стандартом, закріпленим Декларацією, є всезагальність соціального захисту. Це означає, що будь-яка особа, незалежно від її громадянства, проживання та інших критеріїв, що її характеризують, має право на соціальне забезпечення. Аналогічні стандарти передбачені і в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 11) і в Європейській соціальній хартії (ст. 13). Тобто всезагальність соціального забезпечення є одним із міжнародних соціальних стандартів.

Що ж до вітчизняного законодавства з цього питання, то ст. 46 Конституції України¹ передбачено право громадян на соціальний захист, а саме право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Дослівне тлумачення цієї норми дає право стверджувати, що вказана норма гарантує право на соціальний захист, у тому числі й на державну допомогу, виключно лише громадянам України.

Що ж до інших вітчизняних законодавчих актів у цій царині, то принцип всезагальності соціального захисту означає, що право на соціальний захист мають не лише громадяни України, а й іноземці, особи без громадянства, біженці, працівники-мігранти. Так, в Основах законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування² встановлено його як загальний принцип, за яким право на забезпечення за соціальним страхуванням мають застраховані громадяни України, іноземні громадяни, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством України, а також міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. Такий принцип також передбачено в законах, які регламентують надання державної соціальної допомоги сім'ям з дітьми (ч. 2 ст. 1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»). Тобто суб'єктами такого захисту є не лише громадяни України, а й іноземці, особи без громадянства, біженці та ін.

¹ Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

² Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. №16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 23. Ст. 121.

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

Підбиваючи підсумки вищенаведеного відзначимо неузго­дженість вітчизняного законодавства з досліджуваного питання, що потребує внесення відповідних змін і доповнень. Адже соці­альне забезпечення є правом людини, і всім людям, незалежно від того, де вони живуть, має бути гарантований принаймні мінімаль­ний рівень базового соціального захисту. Останній повинен бути всезагальним, базуватися на соціальній солідарності і бути спря­мованим на соціальну інтеграцію.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Гоц-Яковлева О. В.,

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О.І. Процевського*

*Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди,*

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-7217-7329

Нині в Україні формується нова система соціального захисту, відмінна від тієї, що дісталася нам «у спадок» від радянських часів. При реформуванні цієї системи слід врахувати кращий зару­біжний досвід. Але запозичення форм організації соціального за­безпечення, що існують в інших країнах, може й не дати очікува­ного результату.

Розробкою механізмів і моделей суспільного добробуту і їх сутнісного ядра - механізмів і моделей соціального захисту насе­лення - займалися вчені протягом багатьох останніх років. Най­більш значний внесок у цю сферу знань внесли німецькі, англійсь­кі, французькі, скандинавські вчені і політики.

Аналіз моделей соціальної політики держав, що визначають моделі соціального захисту населення, проводиться, як правило, з позиції їх сутностей, рівнів захисту, інституційного втілення, пра­вових норм і фінансових механізмів, узгодженості функціонування різних сфер (економічної та соціальної), а також дотримання прав людини. Наприклад, істотним фактором, що відрізняє національні моделі соціального захисту населення один від одного, є структу­ра і конфігурація (поєднання) найважливіших їх інститутів (обов'яз-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

язкового соціального страхування, соціальної допомоги та державного соціального забезпечення), медичної допомоги і освіти; розміри ресурсів, що спрямовуються на їх функціонування, а також домінуюча роль одного з інститутів соціального захисту.

Реформування соціального захисту передбачає перетворення системи повного державного забезпечення в систему "створення можливостей", тобто залучення ринкових механізмів суспільного перерозподілу.

Світовий досвід соціальних реформ складається в основному з реформування пенсійних систем, що відбувається у багатьох країнах. Передумовами пенсійного реформування виступають, перш за все, демографічні фактори: «старіння» населення (тобто скорочення чисельності працездатного населення у відношенні до кількості непрацездатних осіб), збільшення тривалості життя тощо. Але свою роль відіграє й підвищення рівня соціальних стандартів.

В 1970–1980-х роках, коли в багатьох країнах намітилися вищезгадані тенденції, під пенсійною реформою стали розуміти повну відмову від розподільчої системи й перехід до нових моделей, які базуються на різних накопичувальних схемах та їх поєднанні.

Аналізуючи зарубіжний досвід, можна виділити три основні напрями реформування пенсійних систем, засновані на поєднанні застосовуваних фінансових механізмів пенсійного забезпечення:

1) так званий «параметричний підхід», який заснований на зміні окремих параметрів пенсійної системи при збереженні розподільчого пенсійного механізму в цілому. Змінюються, в основному, такі параметри пенсійної системи, як пенсійний вік (збільшується), пенсійні пільги (скасовуються), ставки пенсійних внесків (збільшуються), база стягування внесків (розширяється) тощо. Такий підхід вибрали США, Німеччина, Франція, Бельгія, Італія, Іспанія, Португалія, Швейцарія, Австрія, Норвегія, Японія, – маючи на меті збереження стабільності пенсійної системи й забезпечення гнучкості окремих параметрів цієї системи (так, наприклад, збільшення пенсійного віку у США «розтягнуто» до 2027 року).

2) збереження в цілому розподільчої системи з включенням накопичувальної складової в тій чи іншій її формі, яка має додатковий характер. Такий шлях обрали Швеція, Велика Британія, Фінляндія, Польща, Угорщина, Болгарія, Литва, Естонія, Аргентина, Колумбія.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

3) перехід на накопичувальну пенсійну систему повністю, з передачею прав розпорядження пенсійними коштами приватним пенсійним фондам. Такий варіант пенсійної реформи притаманний країнам з економікою, що розвивається й був обраний меншістю держав: Чилі, Мексикою, Сальвадором.

Слід зазначити, що в країнах, які зберегли розподільчу державну систему (охоплює більше 90 % найманих працівників), коефіцієнт заміщення фактично залишається незмінним й досягає від 30 до 80 % від середньої заробітної плати.

Країни, де був введений накопичувальний елемент, демонструють різну динаміку, в тому числі й негативну.

Цікавим видається зв'язок рівня розвитку країн з радикальністю реформ: чим вище рівень розвитку, тим менш радикальними є реформи. Основний акцент робиться на збереженні й подальшому удосконаленні базової розподільчої системи. Накопичувальні моделі використовуються для розширення спектру додаткових державних й недержавних колективних, передусім професійних елементів з метою підвищення загального рівня пенсій, а також для посилення їх диференціації. Приватні накопичувальні системи застосовуються для забезпечення індивідуальних потреб високооплачуваних категорій працівників у збереженні досягнутого високого рівня доходів протягом усього життя.

Повністю накопичувальні системи, без розподільчої складової, не виправдали себе – вони не забезпечують ріст коефіцієнта заміщення.

Передумовами реформування системи пенсійного забезпечення в Україні були характерні для більшості країн демографічні й економічні причини, а також специфічні умови, пов'язані з особливостями радянської пенсійної системи (фінансування пенсій з державного бюджету, велика кількість пільгових пенсій тощо). Також до причин соціально-економічного характеру, що обумовили об'єктивні передумови пенсійної реформи, слід віднести те, що багато років пенсійна система фінансувалася за остаточним принципом. Але, реформуючи пенсійну систему, слід ретельно вивчати зарубіжний досвід й ґрунтовно підходити до його впровадження з урахуванням особливостей вітчизняної соціально-економічної системи. Майбутня пенсійна система України має базуватися на принципах права соціального захисту, сучасних наукових здобутках та має забезпечувати всебічний захист соціальних прав громадян.

УДК 349.3 (477)

**ДО ПИТАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Князькова Л. М.,

доцент кафедри

загально-правових дисциплін

Донецького юридичного інституту

МВС України,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0001-6681-980X

У конституціях багатьох країн світу соціальний захист подається як одна з найважливіших функцій держави. З переходом до ринкових відносин з'явилися нові фактори соціального ризику, що в поєднанні з традиційними створюють додаткові перешкоди для соціальної безпеки і суспільства в цілому і окремих його соціальних груп та осіб.

Щодо різних соціальних груп соціальний захист має свої особливості. Специфіка його реалізації в ОВС зумовлена підвищеною ризикованістю правоохоронної діяльності, з одного боку, і правовими обмеженнями, що негативно впливають на соціальний статус правоохоронців й роблять їх вразливими до певних соціальних подій, – з іншого. Тому не викликає сумніву, що важливість цього виду діяльності для суспільства вимагає від держави прийняття додаткових зобов'язань щодо правоохоронців, не обмежуючись загальними гарантіями підтримки життєзабезпечення особи на рівні, необхідному для її виживання. Крім того, соціальний захист працівників ОВС повинен не лише компенсувати важкі умови праці і обмеження їх прав, зумовлених проходженням цього виду державної служби, але й стимулювати професійне зростання. Складовою соціального захисту працівників органів внутрішніх справ є пенсійне забезпечення.

На даний час система пенсійного забезпечення працівників ОВС України ґрунтується на обтяженій і заплутаній законодавчій базі, деякі норми носять чисто декларативний характер, немає механізмів запровадження окремих норм у життя, у Пенсійному фонді України не вистачає коштів для пенсійного забезпечення правоохоронців.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Для концептуального дослідження правового регулювання пенсійного забезпечення поліцейських важливе значення має пенсійне забезпечення колишніх працівників міліції, адже вони впродовж майже 25 років незалежної України дбали про безпеку громадян і держави.

Проведений нами аналіз нормативно-правових актів, які регламентують порядок перерахунку пенсій колишнім працівникам міліції, свідчить про те, що розміри пенсій після перерахунку у пенсіонерів, які мають однакову вислугу, звання і посаду, але проходили службу в різних підрозділах міліції, відрізняються настільки, що така різниця становить половину пенсії, а в деяких випадках – і набагато більше.

Так, наприклад, середній розмір премії становить:

- у оперуповноваженого апарату МВС за прирівняною посадою оперуповноваженого апарату Національної поліції – 106,20 відсотка, а середній розмір премії оперуповноваженого районного відділу міліції за прирівняною посадою оперуповноваженого управління, відділів (відділень) поліції – 0,96 відсотка;

- у викладача юридичного ліцею Національної академії внутрішніх справ за прирівняною посадою головного інспектора апарату Національної поліції – 83,36 відсотка, а у викладача юридичного інституту за прирівняною посадою заступника начальника відділу Головного управління Національної поліції – 6,24 відсотка;

- у ректора юридичного інституту МВС України за прирівняною посадою начальника Головного управління Національної поліції – 0,00 відсотка¹.

Отже, середній розмір премій, виплачених поліцейським у січні 2016 року, становить від 0 до 166 % за різними посадами². Таким чином, незрозумілим є те, які чинники вплинули на такі розбіжності у розмірах премій.

Розмір грошового забезпечення поліцейських наразі регулюється Постановою Кабінету Міністрів № 988 від 11.11.2015 року «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції»³.

¹ Про грошове забезпечення Поліцейських Національної поліції : постанова Кабінету Міністрів № 988 від 11.11.2015. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/248668490>.

² Там само.

³ Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб : закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 29. Ст. 399.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Цим нормативним актом передбачено право керівників органів, закладів та установ Національної поліції в межах затверджених для них асигнувань на грошове забезпечення здійснювати преміювання працівників. Але, на наш погляд, таке право при відсутності чітких критеріїв оцінювання результатів служби призводить до необ'єктивності оцінювання служби конкретних працівників, а в деяких випадках – до зловживання службовим становищем. Крім того, ми б хотіли відзначити, що грошове забезпечення поліцейських повинно складатися з посадового окладу, окладу за спеціальне звання та відсоткової надбавки за вислугу років, розмір яких повинен містити більшу частину грошового забезпечення. Премії повинні бути встановлені за конкретні показники працівника у результати роботи органу, а їх розмір не повинен становити більшу частину грошового забезпечення.

Цілком погоджуємося з висновками Великої Палати Верховного Суду про те, що Закон України від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»¹, який визначає умови, норми і порядок пенсійного забезпечення, зокрема осіб, звільнених з військової служби та служби в органах внутрішніх справ, та має на меті реалізацію цими особами конституційного права на державне пенсійне забезпечення і спрямований на встановлення єдності умов та норм пенсійного забезпечення зазначеної категорії громадян України, передбачає включення до грошового забезпечення, з розміру якого обчислюється пенсія, лише щомісячні основні види грошового забезпечення, до яких належать: посадовий оклад, оклад за військовим званням, процентна надбавка за вислугу років, а також щомісячні додаткові види грошового забезпечення (надбавки, доплати, підвищення) та премії².

Підсумовуючи викладене нами, можна зробити наступні висновки:

¹ Постанова Верховного Суду від 06.02.2019 по справі № 522/2738/17. URL: <http://document.ua/pro-zobovjazannja-vchiniti-diyi-shodo-pererahunku-pensiyi-doc375397.html>.

² Порядок проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 р. № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-2008-%D0%BF>.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Порядок нарахування премій та їх виплата потребує детального правового регулювання – необхідно прийняти нормативний акт, який би встановлював конкретні підстави виплат та критерії розміру премій. Що стосується розміру премій, які враховуються при перерахунку пенсії, то вважаємо, що п. 5 Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 р. № 45, потребує змін з урахуванням того, що премії при перерахунку пенсії повинні бути враховані у розмірах, які були встановлені при призначенні пенсії, адже премія, як форма заохочення успіхів конкретного працівника у службі, не може ставитись в залежність від результатів роботи інших працівників чи визначатись, виходячи з усередненого показника, а повинна відповідати розміру фактичної премії за останньою штатною посадою, що бралась до розрахунку при оформленні пенсії.

УДК 349.3

ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*Краснов Є. В.,
суддя Верховного Суду,
канд. юрид. наук, доцент*

Права громадян у сфері соціального забезпечення закріплені у Конституції України, міжнародних договорах, ратифікованих Україною, відповідних законодавчих актах, які передбачають конкретні види матеріального забезпечення, соціальної підтримки та соціальних послуг у разі настання того чи іншого соціального ризику. У частині першій ст. 46 Конституції України¹ закріплене право на громадян на соціальний захист. Формулювання зазначеного права свідчить про його комплексний характер. Зі змісту частини першої ст. 46 Конституції України випливає, що складовими права на соціальний захист є права на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника,

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

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

У частині другій ст. 46 Конституції України йдеться про те, що право на соціальний захист гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Відповідне право громадян на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням передбачене ст. 3 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування¹.

Право громадян України на отримання пенсійних виплат та соціальних послуг установе частинною першою ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»², а частинною другою зазначеної статті – право на отримання довічної пенсії та одноразової виплати за рахунок коштів накопичувальної системи пенсійного страхування.

Право на державну допомогу закріплене у відповідних законодавчих актах про допомогу. Так, у ст. 1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»³ передбачене право сімей з дітьми на державну допомогу. У ст. 3 Закону України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям»⁴ закріплене право малозабезпечених сімей, які постійно проживають на території України, на отримання такої допомоги. Права у сфері соціального забезпечення закріплені й в інших законах України.

Права у сфері соціального забезпечення як правова категорія мають свої юридичні ознаки. Вони належать до основних прав людини, оскільки проголошені у міжнародно-правових актах, Кон-

¹ Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 04 січня 1998 року № 16/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 23. Ст. 121.

² Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. *Офіційний вісник України*. 2003. № 33. Ст. 1770.

³ Про державну допомогу сім'ям з дітьми : закон України від 21 листопада 1992 року № 2811-XII (в редакції Закону України від 22 березня 2001 року). *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 20. Ст. 102.

⁴ Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям : закон України від 1 червня 2000 року № 1768-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 35. Ст. 290.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ституції та законах України. Серед міжнародно-правових актів слід назвати Загальну декларацію прав людини (ч. 1 ст. 25), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ст. 9 якого визнано «право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування».

Право на соціальне забезпечення закріплене у ст. 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Слід відзначити, що тільки відповідно до Закону України «Про внесення зміни до пункту 2 Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 17 травня 2017 року Україна взяла на себе зобов'язання за пунктами 3 і 4 ст. 12 ЄСХ (п). Оскільки у зазначеній статті передбачаються зобов'язання Сторін, метою яких є забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення, включаючи положення пункту 2, відповідно до якого Сторони зобов'язуються підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення, відсутність пунктів 1 і 2 ст. 12 серед пунктів і статей, названих у Законі України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)», в розумінні Хартії не забезпечує ефективне здійснення цього права.

Серед категорій прав людини права у сфері соціального забезпечення є соціальними правами. Як і в інших соціальних правах, цільовим призначенням прав у сфері соціального забезпечення є задоволення основних потреб людини. Категорія «потреби людини» є одна з ключових у соціальному забезпеченні. У зв'язку з цим здійснення прав у сфері соціального забезпечення спрямоване, передусім, на задоволення найнеобхідніших потреб особи.

Права людини у сфері соціального забезпечення належать до позитивних прав, отже, їх ефективне здійснення неможливе без активної економічної та соціальної політики держави.

Права у сфері соціального забезпечення можуть бути визнані регулятивними, майновими, індивідуальними правами (винятком з останніх є право сім'ї на матеріальне забезпечення). Зазначені права є регулятивними, оскільки здійснюються у регулятивних соціально-забезпечувальних правовідносинах. Майновий характер прав у сфері соціального забезпечення полягає в тому, що вони пов'язані з наданням конкретних видів матеріального забезпечення (пенсій, грошових виплат, матеріальних допомог, компенсацій і т.ін.).

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Права у сфері соціального забезпечення є невідчужуваними і належать кожному від народження. Юридичний аспект зазначених прав полягає у конституційному обов'язку держави надати людині засоби існування в обсязі, необхідному для забезпечення достатнього життєвого рівня. При цьому останній вираз, а саме «достатній життєвий рівень», застосовується у ст. 48 Конституції України, хоча в міжнародно-правових актах ідеться не про достатній, а про гідний рівень життя.

УДК 342.4

ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ПОЛЬСЬКІЙ КОНСТИТУЦІЙНІЙ ДОКТРИНІ

Марчук М. І.,

*завідувач кафедри конституційного
і міжнародного права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

Передумови становлення і розвитку концепції соціальної політики у польській конституційній доктрині були закладені Конституціями 1921¹, 1935² та 1952 рр.³, які закріпили основні соціальні права польських громадян та розвинули соціальні функції польської держави. У даному контексті на особливу увагу заслуговує Конституція Польської Народної Республіки 1952 р. як конституційний акт, що передує офіційному закріпленню Республіки Польща як держави, що «утверджує засади соціальної справедливості». У даному правовому акті польський законодавець, будучи досить стриманим щодо визначення особистих і політичних прав, досить широко виписав права у соціальній сфері. Такий стан речей частково пояснюється поширеним у ті часи переконанням про декларативність та програмність соціальних стандартів і, від-

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 marca 1921 r. Dziennik Ustaw. 1921. Nr 44. Poz. 267.

² Ustawa Konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. Dziennik Ustaw. 1935. Nr 30. Poz. 227.

³ Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 lipca 1952 r. Dziennik Ustaw. 1952. Nr 33. Poz. 232

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

повідно, відсутність потреби приведення соціальної та економічної діяльності держави у відповідність із положеннями Конституції. Звідси і походять численні норми, котрі не тільки впроваджували різноманітні соціальні права, але й передбачали їх постійний розвиток та змістовне розширення.

Проте, уже починаючи із 1990 р., ситуація у даній сфері починає різко змінюватися. Причиною цього стали політична та економічна кризи у Польщі, які обумовили кардинальну трансформацію усієї системи соціального страхування у бік суттєвого скорочення соціальних гарантій.

Постійна інфляція викликала необхідність відповідної індексації пенсій та зарплат працівників бюджетної сфери, а наявні фінансові труднощі змушували польську державу проводити індексацію із запізненням або в неповному обсязі. Нерідко ці проблеми ставали приводом для розгляду в Конституційному Трибуналі – значно частіше, ніж у справах, які стосуються особистих або політичних прав. Так, за період 1990–1997 рр. Конституційний Трибунал розглянув кілька десятків справ, пов'язаних із соціальними правами¹.

Характерною ознакою судової практики конституційного Трибуналу того часу було досить стримане ставлення до норм про соціальні права і небажання розглядати їх як єдиний і основний стандарт для контролю за законодавчою діяльністю. Ці положення, як правило, згадуються поряд із більш розробленими у його судовій практиці засадами демократичної правової держави чи принципом рівності. У більшості випадків Конституційний Трибунал не знаходив порушень конституційних положень при перевірці поточного законодавства. Рішення про неконституційність законів в основному базувались на інших конституційних засадах, нормах та цінностях.

У практиці Конституційного Трибуналу більш широкий розвиток знайшли лише право працю, передбачене ст. 58 Конституції Польської Народної Республіки 1952 р. (рішення К 1/86 від 14 липня 1986 р.; К 15/91 від 29 січня 1992 р.; К 14/91 від 11 лютого 1992 р. та ін.), і право на соціальне страхування, закріплене ст. 60 цієї ж

¹ Гарлицкий Л. Л. Польский Конституционный Трибунал и социальные права. Конституционное право: Восточноевропейское обозрение. 2000. № 1 (30). С. 157–161.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Конституції (рішення К 7/90 від 22 серпня 1990 р.; К 14/92 від 19 жовтня 1993 р.; К 8/96 від 17 липня 1996 р.; К 7/95 від 19 листопада 1996 р. та ін.).

Саме зі змісту ст. 58 Конституції Польської Народної Республіки Конституційний Трибунал виводить право на працю за відповідну винагороду, право на вільний вибір праці, право бути прийнятим на роботу, а також право на матеріальну допомогу у випадку безробіття. Разом із тим жодне із вказаних прав не знаходило свого підкріплення правом вимагати реалізації даних прав зі сторони громадянина.

У цьому досить чітко виявлялося небажання Конституційного Трибуналу виводити зі ст. 58 Конституції Польської Народної Республіки самостійні правові наслідки. Однак правове значення цього положення, передусім, полягало в тому, що воно стало відправною точкою при тлумаченні інших конституційних норм і принципів – положення, що викликали сумніви в контексті ст. 58 визнавалися неконституційними, якщо вони одночасно суперечили, наприклад, принципу рівності або принципу захисту набутих прав.

Право на соціальне страхування передбачалося ст. 60 Конституції Польської Народної Республіки 1952 р. У контексті досліджуваної тематики особливо слід звернути увагу на положення, що міститься в абз. 2 п. 1 цієї статті: «Все більш повному здійсненню цього права сприяють: 1) розвиток соціального страхування ...», із якого випливала не тільки гарантія самого існування соціального страхування, а й припис розвивати його систему, а також різні форми соціального забезпечення.

Зміст ст. 60 Конституції Польської Народної Республіки неодноразово ставав предметом уваги Конституційного Трибуналу. В цілому можна сказати, що Трибунал розглядав дану норму як загальну гарантію пенсійних прав громадян і тим самим сприймав її як припис зберігати ці права на певному мінімальному рівні. Однак Конституційний Трибунал не розглядав ст. 60 як достатню для індивідуальних вимог підставу і закріплював за законодавцем широку свободу у виробленні конкретних нормативних положень, за умови дотримання інших конституційних принципів, норм і цінностей, таких як принцип соціальної справедливості чи принцип рівності. При цьому підкреслювалося, що зміна рівня чи обсягу соціальних прав належить до сфери політичної відповідальності парламенту перед виборцями, у яку Конституційний Трибунал

Проблеми розвитку соціально-трудо­вих прав та профспілкового руху в Україні

не повинен втручатися чи формулювати власне бачення соціальних реформ.

Прийняття нової Конституції створило абсолютно нову правову ситуацію. Стаття 2 Конституції Республіки Польща, яка набрала чинності 2 квітня 1997 р., передбачила, що «Республіка Польща є демократичною правовою державою, яка утверджує за­сади соціальної справедливості»¹. Коментуючи соціальний вимір даної статті, Конституційний Трибунал зазначав, що «Зміна кон­тексту державного ладу призвела до того, що [колишні] консти­туційні положення отримали нове значення. В результаті цього ви­никла необхідність проведення реформи законодавства про соці­альне страхування відповідно до нових конституційних принципів та з урахуванням рівня економічного розвитку країни»². Саме по­ложення означеної статті стали правовою основою для створення нових організаційних форм соціального захисту населення.

УДК 349.22

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК В УКРАЇНІ ЗА КОДЕКСОМ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ

Павліченко О. В.,

*доцент кафедри гігієни тварин
та ветеринарної санітарії*

Харківської державної

зооветеринарної академії,

канд. ветеринарних наук

ORCID 0000-0002-1821-765X

Україна, здійснивши ратифікацію усіх базових міжнародних договорів у сфері прав людини та прийнявши законодавство, яке у цілому відповідає усім універсальним стандартам забезпечення рівності за ознакою статі, продовжує боротьбу із укоріненими в суспільстві стереотипами щодо соціальних ролей жінок і чоловіків.

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dziennik Ustaw. 1997. Nr. 78. Poz. 483.

² Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 lutego 1993 r. sygn. akt K.10/92 w sprawie niezgodności z Konstytucją RP art. 7 ust. 2 i art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. «O ubezpieczeniu społecznym rolników».

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Разом із тим очевидно, що жінки, маючи рівні із чоловіками права і свободи, мають бути забезпечені додатковим соціальним захистом з боку держави, враховуючи, що значну частину періоду своєї працездатності вони поєднують роботу із материнством. Через анатомо-фізіологічні особливості організму жінки не можуть бути залучені до усіх без винятку робіт, а також потребують додаткових гарантій соціального захисту. Як наслідок, жінки порівняно із чоловіками обмежені у можливостях реалізації себе як працівника та побудови кар'єри у деяких сферах. Також жінки мало представлені у владі порівняно з чоловіками, існує розрив у оплаті праці, у тому числі обумовлений вищезазначеними анатомо-фізіологічними особливостями, традиційним є покладення на жінок турботи про дітей та інших членів родини, які потребують сторонньої допомоги, та виконання домашньої роботи. Ці та інші проблеми актуалізують дослідження питань, пов'язаних із соціальним захистом жінок в Україні. Україна активно впроваджує реформи, спрямовані на підвищення рівня соціальної захищеності жінок, проте і сьогодні сучасний стан правового регулювання соціального захисту жінок характеризується як низкою позитивних аспектів, так і недоліками. Саме тому питання переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні залишається актуальним для дослідження і на даний момент.

Так, перша із гарантій соціального захисту жінок, на яку варто звернути увагу в рамках нашого дослідження, визначена у статті 26 КЗпП¹, та згідно з якою для вагітних жінок та одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, не встановлюється випробування при прийнятті на роботу. Це означає, що один із позитивних аспектів соціального захисту жінок полягає у тому, що при укладенні трудового договору жінки, поставлені у складні життєві обставини у зв'язку з материнством, не перевіряються на відповідність роботі, яка їм доручається. У такий спосіб жінкам гарантується працевлаштування у тому випадку, якщо вони володіють необхідними знаннями та навичками для зайняття вакантної посади, та які не мають можливості витратити час, сили та ресурси на проходження випробувань.

¹ Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Дод. до № 50.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Статтю 55 Кодексу законів про працю України¹ присвячено встановленню заборони залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Положення даної норми дещо ширше розкриті у статті 176 цього нормативно-правового акта, згідно з якою також заборонено залучати таких жінок до надурочних робіт, робіт у вихідні дні, направляти їх у відрядження. Виняток може бути лише один – дане правило не стосується тих галузей народного господарства, у яких це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Близькою за змістом є стаття 63 Кодексу законів про працю України, яка передбачає заборону залучення до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, а жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Статтею 56 Кодексу² передбачено, що на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, і при цьому робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. Іншими словами, у разі наявності в жінки у період догляду за дитиною чи хворим членом сім'ї бажання працювати на умовах неповного робочого дня, роботодавець має забезпечити таку можливість.

Також, згідно зі статтею 82 Кодексу законів про працю України, до стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки, зараховується час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Особливий науковий інтерес для дослідження переваг та недоліків сучасного стану правового регулювання соціального

¹ Там само.

² Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. Дод. до № 50.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

захисту жінок в Україні представляє глава XII Кодексу законів про працю України¹, зміст якої повністю присвячено правовому регулюванню праці жінок.

Так, стаття 174 визначає заборону застосування праці жінок на важких роботах; на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці; на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню); на роботах, пов'язаних із підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Звернемо увагу на те, що для урегулювання питання робіт, на яких забороняється праця жінок, було прийнято спеціальний нормативно-правовий акт – Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок (ДНАОП 0.03-8.08-93)². Звертаючись до переліку заборонених робіт, відзначимо роботи, пов'язані із металообробкою, будівельні, монтажні і ремонтно-будівельні роботи, гірничі роботи, геологорозвідувальні і топографогеодезичні роботи, буріння свердловин, видобуток нафти і газу і ряд інших груп професій. Прийняття такого нормативно-правового акта також безумовно віднесемо до переваг сучасного стану правового регулювання соціального захисту жінок в Україні.

Також статті глави XII Кодексу законів про працю України присвячено питанням обмеження праці жінок на роботах у нічний час; заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження; обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження; переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною; приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; порядку надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи; відпустки жінкам, які усиновили дитину (дітей); додаткової відпу-

¹ Там само.

² 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) : наказ МОЗ України від 29.12.1993 № 256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94> (02.03.2020 року).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

стки жінкам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; перерв для годування дитини; гарантій при прийнятті на роботу і заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги; обслуговування матері на підприємствах, в організаціях. По суті, кожна із перерахованих норм є окремою гарантією соціального захисту жінок. Жінки, у першу чергу ті, які є матерями, претендують на полегшення умов праці, отримання додаткових перерв та відпусток, на отримання путівок та матеріальної допомоги, а також усіляке сприянні реалізації ними своєї трудової функції. Проаналізувавши норми Кодексу законів про працю України, можемо зробити висновок, що даний нормативно-правовий акт відповідає усім тим гарантіям, які передбачив законодавець в Конституції України, тобто у даному аспекті зробимо висновок, що законодавство, яке урегульовує соціальний захист жінок в Україні, є належним чином узгодженим і являє собою єдину систему.

Отже, Кодекс законів про працю України¹ у контексті правового регулювання соціального захисту жінок в Україні характеризується наступними позитивними та негативними аспектами:

– до негативних все ж віднесемо застарілість чинного законодавства про працю. Незважаючи на те, що саме урегулювання питання соціального захисту жінок в Україні нормами даного нормативно-правового акта ми все ж вважаємо позитивним, з огляду на той рівень уваги, який законодавцем приділено цьому питанню, проте очевидним є і те, що сам Кодекс вже застарів і сьогодні існує об'єктивна необхідність у прийнятті нового Трудового кодексу України. Наразі у Верховній Раді України зареєстровано Проект № 2410 від 08.11.2019 року², і у ньому також велика увага авторів була приділена питанням регулювання соціального захисту жінок в Україні. Але при цьому звернемо увагу на те, що автори Проекту використовують більш гендерно нейтральну термінологію. Наприклад, глава Проекту, яка урегульовує гарантії соціального захисту жінок, має назву «Особливості праці працівників із сімейними

¹ Там само

² Трудовий кодекс України : проект Закону України № 2410 від 08.11.2019 року. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення 02.03.2020 року).

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

обов'язками». До осіб із сімейними обов'язками зараховуються ма-ти, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках – інший член сім'ї. Проте, незважаючи на це, все ж відзначимо, що гарантії соціального захисту жінок, встановлені в Конституції України, знайшли своє відображення і в Проекті;

– серед позитивних аспектів Кодексу законів про працю України, як нормативно-правового акта, який урегульовує соціальний захист жінок в Україні, виділимо наступні:

по-перше, встановлено низку напрямів забезпечення соціальних прав і гарантій допомоги жінкам у трудових правовідносинах у зв'язку із реалізацією ними біологічної функції материнства, пов'язаних із охороною здоров'я, забезпеченням належних, безпечних і здорових умов праці, відпочинку, матеріальної допомоги;

по-друге, передбачено порядок надання даних видів соціального захисту та гарантії їх отримання.

УДК. 349.3

ПАНДЕМІЧНИЙ ВИКЛИК МЕТОДОЛОГІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Панасюк О. Т.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Київського національного університету імені

Тараса Шевченка,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0001-5206-3482

1. У сучасної світової проблеми – пандемії COVID-19 «несподівано» виявився особливий правоутворюючий потенціал щодо розвитку соціального забезпечення як явища та особливостей організації його правового забезпечення.

Зміст цього феномену краще зрозуміти, взявши до уваги думки та висновки автора про статус сучасного права соціального забезпечення, які були зроблені протягом останніх років та оприлюднені за допомогою довготривалих зусиль організаторів сьогоднішнього наукового зібрання¹.

¹ *Єдність та диференціація як проблема співвідношення трудового права та права соціального забезпечення. У Зб. «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення»: матеріали III Всеукраїнської наук. – практ. конф. (м. Харків, 28 листопада 2014 р.); за заг. ред.*

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Коротка суть тези про статус полягає у тому, що існує криза сучасного права соціального забезпечення, глибина якої ставить під сумнів існування його як самостійної галуззі права.

Виокремлення свого часу права соціального забезпечення як самостійної галуззі права стало можливим завдяки сутнісному методологічному недоліку – «розірванню» безпосереднього зв'язку» соціального забезпечення та праці як трудової діяльності. В цій самій площині відбулося розірвання єдності трудового права та інститутів, які визнані основою права соціального забезпечення.

Окремі аргументи методологічного змісту для доведення цієї тези наводяться у вказаних публікаціях. Деякі з них викликали критичні зауваження та заперечення фахівців у галузі права соціального забезпечення. Вони були уважно проаналізовані та враховані автором, у т. ч. у зв'язку з наведеними нижче положеннями.

У той самий час поряд з критичними запереченнями тези знайшла підтримку думка про значення так званого «третього» критерію галузевої самостійності, про який свого часу вказував В. С. Андрєєв, за яким галузевою правовою наукою визнається авторитет засновника ідеї галузевої самостійності права соціального забезпечення.

2. Безпосередній зв'язок трудового права та права соціального забезпечення виявився з початком протиепідемічних заходів. Значна кількість працівників втратила або призупинила трудові відносини, що мало наслідком втрату доходів (заробітної плати) та загостило потребу у заходах з соціального забезпечення.

К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. X: ХНУВС, 2014. 324 с. С.126-132; *Про методологічні зв'язки права соціального забезпечення і трудового права*. У Зб. «Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення»: матеріали VI Всеукраїнської наук. – практ. конф, 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. X. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2017. 462 с. С. 32-35; *Соціальне забезпечення державних службовців як виклик праву соціального забезпечення*. У Зб. «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах»: матеріали VII Всеукраїнської наук. – практ. конф. (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. X. : Харк. нац. ун-т внутр. справ. 2018. 427 с. С. 320-323 та ін.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Сьогодні, як ніколи раніше, благополуччя громадян України поставлено в залежність від правових механізмів, визначених нормами соціально-забезпечувальної спрямованості. Такі норми належать не тільки до права соціального забезпечення, але й до трудового права. Вирішенню проблем, які постали перед працівниками, може сприяти лише сукупна дія вказаних норм. Це може створювати реальний холізматичний ефект та, як наслідок, вплинути на ефективність вирішення нагальних проблем.

За останні десятиріччя розвиток форм соціального забезпечення визначався ідеєю вибірковості соціального забезпечення. А останні очікування працездатних громадян України, пов'язані із соціальним забезпеченням, «набули» всезагального характеру.

В теоретичному плані це ставить на порядок денний питання про універсальність (всезагальність) соціального забезпечення, у сферу якого потрапляють усі громадяни України, а не тільки окремі категорії нужденних. Сьогодні нужденними (соціально незахищеними) виявились не тільки непрацездатні, але й працездатні особи. Для цих осіб соціально забезпечувальними є заходи щодо працевлаштування, щодо збереження розміру заробітної плати, щодо змін в організації праці, зокрема в частині організації режиму робочого часу.

Тобто мова про суспільні відносини, які регулюються нормами трудового права.

Історія розвитку трудового права вказує на системну єдність соціального страхування та соціального забезпечення з трудовим правом. Так, свого часу Й. С. Войтинський називав ці нормативні утворення галуззю трудового права¹.

Сучасний ситуативно ризиковий стан посилив єдність трудових та соціально забезпечувальних зв'язків, що створює передумову для єдності правового регулювання.

3. Очікування щодо соціально-забезпечувальних наслідків значною мірою пов'язані із діяльністю держави, соціальна природа якої в сучасних умовах перебуває у значному випробуванні.

На попередньому етапі розвитку соціальна відповідальність держави ставилась в залежність від її економічної спроможності. Це неодноразово констатувалось в рішеннях Конституційного Суду України.

Економічна спроможність держави щодо соціальної підтримки громадян – це надзвичайно важливий фактор, який ігнорувати не можна.

¹ Войтинський Й. С. Поняття трудового права. *Вопросы труда*. 1923 г. Июль – август. № 7–8. С. 51.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Глибина сучасного соціального ризику вимагає від держави не тільки заходів щодо активізації самостійної соціально забезпечувальної діяльності працівника та роботодавця¹, але й більшої активності у всіх сферах соціального життя суспільства.

В методологічному плані ця обставина актуалізує питання про так званий «третій» критерій галузевої самостійності.

Аналогія щодо реалізації «третього» критерію самостійності будь-якої галузі права з історичним періодом формування ідеї самостійності права соціального забезпечення сьогодні не є прийнятною.

Спільність періодів може прослідковуватись у розвиненому нормативному масиві, але форми виявлення інші. Вони значною мірою визначаються особливостями розвитку політичної системи суспільства та потребою реалізації соціального змісту держави.

Трудове право в методологічному плані є більш стійким. Цей факт доводить показова в дискусійному плані ситуація з проектом Закону № 2708. А це вказує на значний потенціал щодо інтегрування соціально-забезпечувальних норм та інститутів.

Висновок. Статус права соціального забезпечення як самостійної галузі права фактичного підтвердження не знаходить. Сьогодні це нормативне утворення із системною організацією, але браком можливостей виконувати мету та завдання.

Підвищення соціальних ризиків усіх громадян України, працівників зокрема, стимулює пошук нових моделей єдиного правового регулювання різних форм соціального забезпечення.

Ідея подальшого розвитку права соціального забезпечення як складової системи трудового права може стати основою для такого пошуку. Природна єдність правоутворюючих чинників цих нормативних систем становить основу реалізації цієї ідеї. Це потенційно сприяє підвищенню системності правового регулювання, що є запорукою підвищення матеріального благополуччя усіх громадян України.

¹ Роботодавець як учасник трудових відносин в сучасних умовах став соціально вразливим та потребує соціального захисту та соціальної підтримки з боку держави.

Форми та способи соціальної підтримки роботодавця не повинні призводити до порушення трудових стандартів та зменшувати соціальний захист працівників.

**ЧИ ЗДАЛА СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
ЕКЗАМЕН НА COVID-19?**

Сільченко С.О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету*

імені Ярослава Мудрого,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0003-3436-3021

Історичний досвід свідчить, що кризи та соціальні потрясіння часто виступають потужними чинниками змін та розвитку. Пандемія корона вірусу SARS-CoV-2, що спричинила поширення гострої респіраторної хвороби COVID-19, із усією очевидністю оголила та загострила безліч соціальних проблем, що накопичувались упродовж останніх десятиліть, показала інертність державних механізмів, які призначені для здійснення соціального захисту населення.

З одного боку, запровадження низки обмежувальних заходів, спрямованих на скорочення соціальної активності населення, слід визнати виправданим. З іншого боку, намагання законодавця пом'якшити негативні соціальні наслідки низки соціальних ризиків, які активно поширилися, виявилися безсистемними та неефективними.

Так, ще 30 березня 2020 р. Законом України № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» було внесено зміни до Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення». Останній було доповнено статтею 47-1, яка передбачала запровадження можливості отримання допомоги по частковому безробіттю для застрахованих осіб, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцями, що належать до категорії суб'єктів малого та середнього підприємництва. Але знадобився ще місяць для того, щоб ухвалити необхідні нормативно-правові акти та віднайти фінансові ресурси для виплати допомоги.

Спочатку Законом України від 13.04.2020 № 553-IX «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» було передбачено надання фінансової допомоги на поворотній або безповоротній основі Фонду соціального страху-

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

вання України і Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Крім того, було внесено зміни вже до ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення», оскільки початкова її редакція суттєво обмежувала можливості отримання роботодавцями коштів для виплати допомоги. Потім Кабінет Міністрів України Постановою від 22.04.2020 № 306 затвердив Порядок надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину (далі – Порядок № 306). Здається, механізм на решті запрацював, проте виявилось, що для багатьох найманих працівників і роботодавців, які дотримувалися трудового законодавства, він є недоступним.

Так, абз. 2 п. 20 Порядку № 306 передбачено, що допомога по частковому безробіттю на період карантину не надається працівникам, які отримують оплату часу простою, а також у разі освоєння нового виробництва (продукції) відповідно до ст. 113 Кодексу законів про працю України. Натомість серед документів, які слід подати для отримання роботодавцем коштів для фінансування такої допомоги, визначено копію наказу із зазначенням дати початку зупинення (скорочення) діяльності.

Постає питання: як мав діяти роботодавець після того, як відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 11.03.2020 № 211 з подальшими змінами діяльність його підприємства було зупинено або щодо працівників було запроваджено обов'язкову самоізоляцію?

Певним варіантом для увільнення працівників від виконання роботи в умовах карантину стало надання відпустки без збереження заробітної плати. Втім, ці відпустки надаються лише за бажанням працівників і можуть бути подовжені на період карантину відповідно до ч. 4 ст. 84 КЗпП. Проте особи, які перебувають у відпустці, не мають права на отримання допомоги по частковому безробіттю, що впливає зі змісту п. 4 та 17 Порядку № 306.

Якщо ж працівник не забажав перебувати у відпустці без збереження заробітної плати, то роботодавці були змушені, враховуючи положення ст. 34 КЗпП України, оголошувати простій. Цілком очевидно, що в такому разі законослухняний роботодавець має дотримуватися державних гарантій у сфері оплати праці, серед яких і є оплата часу простою з незалежних від працівників причин.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

В одному із останніх роз'яснень Державна служба України з питань праці та Державний центр зайнятості щодо застосування Порядку № 306 наголошують на тому, що чинним законодавством про працю не визначена процедура зупинення (скорочення) діяльності через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України. Тому до такої процедури не може застосовуватися порядок запровадження зміни істотних умов праці, передбачений ст. 32 КЗпП. Крім того, зупинення (скорочення) діяльності суб'єктів господарювання, передбачене Постановою Кабінету Міністрів від 11.03.2020 № 211, не є простею, визначеним ст. 34 КЗпП України.

Але тоді навіщо Верховна Рада України Законом від 30.03.2020 № 540-IX виклала ст. 113 КЗпП у новій редакції, передбачивши, що час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)? Виходить, що порушувати закон вигідніше?

Схожу історію бачимо і стосовно виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Законом України від 17.03.2020 № 533-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» було внесено зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» в частині визнання страховим випадком періоду перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій. Встановлено, що допомога по тимчасовій непрацездатності у такому разі виплачується у розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) незалежно від страхового стажу.

Проте швидких дій, пов'язаних з корегуванням процедури експертизи тимчасової непрацездатності, визначення порядку видачі листків непрацездатності за новим страховим випадком, так і не було зроблено. Зокрема, жодних змін не внесено до Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасо-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ву непрацездатність громадян, затверджену наказом МОЗ України від 13.11.2001 № 455.

Так, п. 1.7. цієї Інструкції у початковій редакції було передбачено, що видача та продовження документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність, здійснюються тільки після особистого огляду хворого лікуючим лікарем (фельдшером), про що робиться відповідний запис у медичній карті амбулаторного чи стаціонарного хворого з обґрунтуванням тимчасової непрацездатності. Тоді у чому сенс самоізоляції? Яким чином, не відвідавши заклад охорони здоров'я, оформити листок непрацездатності?

Лише 27 квітня 2020 р. Міністерство охорони здоров'я України наказом № 963 врегулювало відповідні питання. На період проведення заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію її спалахів та епідемій в Україні, відкриття листків непрацездатності може здійснюватися лікарем, що надає первинну медичну допомогу на підставі звернення та опитування хворого за допомогою засобів телефонного зв'язку або інтернет-телефонії з обов'язковим відповідним записом у медичній карті амбулаторного хворого.

Таким чином, слід визнати, що держава виявилась не готовою для того, щоб швидко реагувати на виклики, спричинені поширенням COVID-19. Відсутня системна нормотворча робота, а рішення, пов'язані з пом'якшенням соціальних наслідків обмежень, встановлених на період карантину, приймаються із значною затримкою.

УДК 349.3

ДО ПИТАННЯ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Трюхан О. А.,

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

*Національного університету
«Одеська юридична академія»,*

канд. юрид. наук, доцент

Важливою є норма Конституції України, яка закріплює, що 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,

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками (ст. 24).¹

Актуальність теми даного дослідження полягає в тому, що в багатьох країнах світу надзвичайно зріс інтерес до проблеми реабілітації осіб з інвалідністю. На жаль, інвалідність є соціальним явищем, уникнути якого не може жодне суспільство. Так, за даними ЮНЕСКО, у 1977 році на земній кулі нараховувалось 450 млн осіб з інвалідністю, до 1983 року ця цифра збільшилась до 514 млн, а кількість осіб з інвалідністю у світі на сьогодні досягла 1 мільярда, тобто 15 % населення.

Доречно наголосити на тому, що за останні роки проблема інвалідності в Україні набула особливої актуальності. Так, в Україні налічується понад 2,7 млн осіб зі статусом інвалідності, що становить 5,2 % від усього населення. Зазначені цифри далеко не повною мірою відображають реальний стан речей, тому що значна кількість людей, маючи вагомі проблеми зі здоров'ям, так і не набувають офіційного статусу особи з інвалідністю, через те що з багатьох причин не звертаються до відповідних закладів охорони здоров'я. Посилює актуальність цієї тематика й та обставина, що за останні роки в нашій країні прослідковується тенденція щодо значного збільшення кількості осіб з інвалідністю. Це пов'язано із загальним зростанням кількості осіб з інвалідністю у країні, зокрема через воєнні дії на Сході та зміну самого ставлення до цієї проблеми нашого суспільства. Вважаємо, що реабілітація осіб з інвалідністю – це одна з актуальних медико-соціальних проблем української держави.

Термін «реабілітація» використовується в юридичній практиці щодо осіб, відновлених в правах, і походить від латинського *rehabilitacio* – «відновлення». Незважаючи на широке використання терміна «реабілітація», наразі немає єдиної думки щодо застосування цього терміна, а також щодо мети та завдань реабілітаційних заходів. Одним із перших визначення поняття «реабілітація» дав Курт Вінтер: «реабілітація – це цілеспрямована діяльність колективу в медичному, педагогічному, соціальному та економічно-

¹ Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст.141.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

му аспектах з метою збереження, відновлення і зміцнення здатності людини брати активну участь у суспільному житті». Найбільш повно і послідовно розроблена концепція реабілітації в працях М. М. Кабанова. Вчений визначає реабілітацію як системний метод підходу до лікування хворого¹. За визначенням Великої медичної енциклопедії, реабілітація – комплекс медичних, педагогічних, професійних і юридичних заходів, направлених на відновлення (або компенсацію) порушених функцій організму і працездатності хворих і осіб з інвалідністю. Отже, реабілітація не припускає лише надання медичної допомоги, а містить у собі широке коло заходів і дій, включаючи початкову діяльність (наприклад, щодо відновлення професійної працездатності).

Слід констатувати той факт, що прийнято низку важливих міжнародних нормативно-правових актів. Головним нормативно-правовим актом на загальносвітовому рівні залишається Загальна Декларація прав людини, яка прийнята 10 грудня 1948 року Генеральною Асамблеєю ООН. Безперечно, не можна обійти увагою те, що Генеральна Асамблея ООН 9 грудня 1975 року прийняла Декларацію про права інвалідів. Вартий уваги той факт, що у 1980 році Всесвітня організація охорони здоров'я прийняла міжнародну класифікацію інвалідності та непрацездатності. Крім того, 3 грудня 1982 року Генеральною Асамблеєю ООН була прийнята Всесвітня програма дій стосовно інвалідів. Слід також зазначити, що стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів були ухвалені у 1993 році Генеральною Асамблеєю ООН². Наступним документом, що відіграв важливу роль у розвитку міжнародного співробітництва з питань прав осіб з інвалідністю, є Конвенція про права осіб з інвалідністю і Факультативний протокол до неї, які були прийняті Генеральною Асамблеєю ООН 13 грудня 2006 року (резолюція 61/106) і набули чинності 3 травня

¹ Кабанов М. М. Психосоціальна реабілітація та соціальна психіатрія. СПб., 1998.

² Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів, прийняті резолюцією 48/96 Генеральної Асамблеї ООН 20 грудня 1993 року. URL: <http://zakon.rada.gov>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

2008 року¹. Зауважимо, що 24 вересня 2008 року Україна підписала цю Конвенцію та Факультативний протокол до неї, а 16 грудня 2009 року Верховною Радою України ці два акти було ратифіковано, 6 березня 2010 року Конвенція набула чинності. Низка актів МОП присвячена соціальній підтримці працівників, які отримали важкі ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання, що призвели до інвалідності. До них належать Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 1 червня 1983 року і Рекомендація № 168 та ін². Також зазначимо, що на європейському рівні питання захисту прав осіб з інвалідністю врегульовано низкою правозахисних документів.

Слід віддати належне національному законодавству, яке має достатньо вагоме нормативно-правове підґрунтя для забезпечення реабілітації осіб з інвалідністю. Базовими нормативними актами є Конституція України, Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року, Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року та інші нормативно-правові акти, що регулюють правовідносини в цій сфері. Окрім цього, питання реабілітації осіб з інвалідністю врегульовано низкою підзаконних нормативно-правових актів України, зокрема це Положення про питання медико-соціальної експертизи і Положення про індивідуальну програму реабілітації та адаптації особи з інвалідністю, затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 3 грудня 2009 року № 1317; Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 5 вересня 2011 року № 561 «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності»; Наказ Міністерства соціальної політики України від 27 вересня 2018 року № 1423 «Про затвердження форм документів щодо направлення окремих категорій осіб на комплексну реабілітацію (абілітацію)», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 16 жовтня 2018 року № 1160/32612,

¹ Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю, прийнята резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 13 грудня 2006 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

² Конвенція МОП №159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20 червня 1983 року. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 10 квітня 2019 року № 310 та ін.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року реабілітація осіб з інвалідністю – система медичних, психологічних, педагогічних, фізичних, професійних, трудових, фізкультурно-спортивних, соціально-побутових заходів, спрямованих на надання особам допомоги у відновленні та компенсації порушених або втрачених функцій організму для досягнення і підтримання соціальної та матеріальної незалежності, трудової адаптації та інтеграції в суспільство, а також забезпечення осіб з інвалідністю технічними та іншими засобами реабілітації і виробами медичного призначення¹.

Право на реабілітацію осіб з інвалідністю, її структура та складові, порядок здійснення визначаються Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 6 жовтня 2005 року, постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про індивідуальну програму реабілітації особи з інвалідністю» від 23 травня 2007 року № 757 та ін. Зазначимо, що індивідуальна програма реабілітації особи з інвалідністю – це комплекс оптимальних видів, форм, обсягів, строків реабілітаційних заходів із визначенням порядку, місця їх проведення, спрямованих на відновлення та компенсацію порушених або втрачених функцій організму і здібностей особи з інвалідністю та дитини з інвалідністю. Вона розробляється для кожної особи з інвалідністю окремо на підставі Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю від 8 грудня 2006 року № 1686². Окрім цього, Наказом Міністерства соціальної політики від 9 серпня 2016 року № 855 «Деякі питання комплексної реабілітації осіб з інвалідністю» в редакції від 22 січня 2019 року затверджено Типове положення про центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю та ін.

Доцільно звернути увагу на те, що Постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 80 (в ред. Постанови Ка-

¹ Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні : закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 2. Ст. 36.

² Про затвердження Державної типової програми реабілітації осіб з інвалідністю : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 року №1686. *Офіційний вісник України*. 2006. № 50. Ст. 3311.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

бінету Міністрів України від 1 серпня 2018 року № 587) затверджено Порядок надання окремим категоріям осіб послуг із комплексної реабілітації (абілітації). Цей Порядок визначає механізм надання особам з інвалідністю та дітям з інвалідністю, або дітям віком до трьох років, які належать до групи ризику щодо отримання інвалідності (з метою попередження інвалідності), послуг із комплексної реабілітації (абілітації).¹ Вартий уваги той факт, що Постановою Кабінету Міністрів України від 26 липня 2018 року № 587 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 року № 1686 і від 31 січня 2007 року № 80» внесено низку змін з метою запобігання розвитку системи надання послуг з комплексної реабілітації (абілітації) та попередження інвалідності (раннього втручання). Зокрема, розширено вікову категорію дітей, які належать до групи ризику щодо отримання інвалідності, з двох до трьох років; змінено поняття «реабілітаційні послуги» поняттям «послуги з комплексної реабілітації (абілітації)», оскільки реабілітаційні установи вже надають послуги з комплексної реабілітації (абілітації), що дає можливість, виходячи з реальних потреб кожного отримувача послуг, застосовувати одночасно різні види реабілітаційних заходів. Крім того, оптимізовано перелік документів для прийняття рішення щодо направлення та зарахування отримувачів на комплексну реабілітацію (абілітацію)² тощо.

Останнім часом в Україні дедалі частіше говорять про необхідність докорінних змін в організації реабілітаційної допомоги. Слід звернути увагу, що наразі Верховна Рада має проект Закону про попередження інвалідності та систему реабілітації в Україні (реєстр. № 4458 від 15 квітня 2016 року). Вважаємо, що для забезпечення більш високого рівня соціально-правового захисту осіб з інвалідністю необхідно прийняти відповідний законопроект. Так,

¹ Про затвердження Порядку надання окремими категоріями осіб послуг із комплексної реабілітації (абілітації) : постанова Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 80 (ред. від 1 серпня 2019 року). *Офіційний вісник України*. 2007. № 8. Ст. 292.

² Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2006 року №1686 і від 31 січня 2007 року № 80 : постанова Кабінету Міністрів від 26 липня 2018 року № 587. *Офіційний вісник України*. 2018. № 62. Ст. 2137.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

проект Закону (реєстр. № 4458) передбачає встановлення окремого порядку проведення реабілітації для наступних категорій населення: дітей з інвалідністю; учасників бойових дій; осіб, що постраждали від надзвичайних ситуацій техногенного чи природного характеру. Сподіваємось, що з прийняттям вищезазначеного законопроекту буде посилений рівень соціально-правового захисту зазначеної категорії осіб, адже основні завдання реабілітації полягають у тому, щоб зробити людину спроможною до життя в суспільстві, створити відповідні передумови для залучення в суспільний трудовий процес, виходячи з того, що трудова діяльність є не тільки необхідною соціальною умовою повноцінного існування людини, але часом і вирішальним чинником лікування.

Підсумовуючи вищевикладене можна дійти висновку, що реабілітація є найкращою інвестицією у здоров'я людини, яка не тільки може попередити інвалідність, а й повернути людину до повноцінного та активного життя. Варто констатувати той факт, що нині держава ставить важливе завдання – створення безперешкодного середовища, що сприятиме підвищенню соціальної адаптації осіб з інвалідністю і дозволить їм брати активну участь у суспільному житті. Позитивним моментом є те, що ще одним нормативно-правовим актом, який стосується соціального захисту осіб з інвалідністю, покращення їхнього доступу до медицини, освіти, праці, до об'єктів фізичного оточення, став Указ Президента України «Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю» від 3 грудня 2019 року № 875/2019¹. Відповідно до Указу Президента України № 875/2019 «Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю» будуть створені умови для реалізації особами з інвалідністю гарантованих їм прав та свобод, підвищення рівня доступності для них соціальних, медичних, освітніх та інших послуг, створення середовища без перешкод.

¹ Про підвищення ефективності заходів у сфері прав осіб з інвалідністю : указ Президента України від 03.12.2019 року № 875/2019. URL: // <https://www.president.gov.ua/documents/8752019-30781>.

УДК 349.3

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЗНАЧЕННЯ ДОПОМОГИ ПО
ЧАСТКОВОМУ БЕЗРОБІТТЮ НА ПЕРІОД КАРАНТИНУ**

Щукін О. С.,

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

Постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 року № 211 із 12 березня 2020 року на всій території України було введено режим карантину. Станом на дату складання даних тез (07 травня 2020 року) термін дії карантину подовжено Постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» від 22 квітня 2020 року № 291 до 11 травня 2020 року.

18 квітня 2020 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік» від 13 квітня 2020 року № 553-IX. Цим Законом була істотно змінена та доповнена новими положеннями ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI (яка, до речі, з'явилася у вищезазначеному Законі України лише 2 квітня 2020 року після набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX), а саме було введено такий окремий вид допомоги по частковому безробіттю, як допомога по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – «допомога по частковому безробіттю на період карантину»).

На виконання положень ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI Постановою Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2020 року № 306 був за-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

тверджений Порядок надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 (далі – «Порядок № 306»), що набув чинності 28 квітня 2020 року.

Спробуємо знайти стислі відповіді на окремі проблемні питання, що вже виникли у вітчизняного бізнес-середовища в процедурі отримання коштів на виплату допомоги по частковому безробіттю на період карантину.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину надається працівникам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності роботодавця через проведення заходів щодо запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), передбачених карантинном, встановленим Кабінетом Міністрів України.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину не надається працівникам, які отримують оплату часу простою, а також у разі освоєння нового виробництва (продукції) відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України. Також допомога по частковому безробіттю не надається працівникам, що перебувають у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину (ч. 3 ст. 84 Кодексу законів про працю України).

Таким чином, складається дивна ситуація, при якій законослухняний роботодавець, який звернувся із заявою про призначення допомоги по частковому безробіттю після набрання чинності Порядком № 306 (28 квітня 2020 року), не зможе отримати кошти на її виплату, якщо до цього моменту з метою дотримання норм трудового законодавства України після 12 березня 2020 року оголосив та оплатив власним працівникам простій або за згодою працівників надав їм відпустки без збереження заробітної плати.

Окремо зазначимо, що чинне трудове законодавство України не містить такої підстави звільнення роботодавця від обов'язку виплати заробітної плати у повному розмірі на умовах, передбачених трудовим договором, як зупинення (скорочення) діяльності на період карантину та в інші періоди. Цивільно-правова конструкція обставин непереборної сили (форс-мажор) також не може бу-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ти використана роботодавцями для оптимізації витрат на оплату праці на період карантину.

Пропонуємо передбачити у законодавстві:

можливість відшкодування за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття роботодавцям витрат, понесених на оплату часу простою працівників за основним місцем роботи на період карантину, що мали місце до 28 квітня 2020 року;

можливість призначення допомоги по частковому безробіттю особам, що знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати на період карантину із першого дня отримання такої відпустки за умови відсутності у цих осіб яких-небудь доходів.

Допомога по частковому безробіттю на період карантину надається виключно роботодавцям із числа суб'єктів малого та середнього підприємництва.

Нормативні ознаки даних категорій підприємництва в Україні визначені ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України, згідно з якою суб'єкти господарювання залежно від кількості працюючих та доходів від будь-якої діяльності за рік можуть належати до суб'єктів малого підприємництва, у тому числі до суб'єктів мікропідприємництва, середнього або великого підприємництва.

Багато юристів, які коментують нормативні новели щодо допомоги по частковому безробіттю на період карантину, зазначають про неможливість отримання даного виду допомоги для працівників суб'єктів мікропідприємництва. До складу останніх суб'єктів господарювання входять, наприклад, така найбільш економічно постраждала від введення карантину категорія, як фізичні особи – підприємці, кількість працівників у яких становить до 10 осіб, а річний дохід від будь-якої діяльності за попередній календарний рік не перевищує два мільйони євро.

Проте, на нашу думку, абзац 1 ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України прямо відносить суб'єктів мікропідприємництва до складу суб'єктів малого підприємництва, що надає їм право претендувати на отримання коштів для виплати допомоги по частковому безробіттю на період карантину.

Пропонуємо прямо передбачити у законодавстві право на отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину працівниками суб'єктів мікропідприємництва.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

Для отримання коштів на виплату допомоги по частковому безробіттю на період карантину роботодавцю необхідно звернутися до центру зайнятості за місцем реєстрації його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування із заявою про виплату допомоги по частковому безробіттю на період карантину протягом 30 календарних днів з дня зупинення (скорочення) діяльності.

До речі, зміст ст. 47-1 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI від 5 липня 2012 року № 5067-VI не є послідовним та одночасно оперує термінами «зупинення (скорочення) діяльності» та «зупинення (скорочення) виробництва». Вищенаведена невідповідність надає можливість окремим коментаторам формувати висновки, що допомога по частковому безробіттю на період карантину не може бути отримана працівниками роботодавців сфери послуги. Наполягаємо, що системний аналіз положень Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI свідчить про протилежне – отримати допомогу по частковому безробіттю на період карантину може будь-який український роботодавець незалежно від виду господарської діяльності, котру він здійснює.

Припускаємо, що вітчизняними роботодавцями право на подачу заяви про виплату допомоги по частковому безробіттю не може бути реалізовано раніше 28 квітня 2020 року (набрання чинності Порядком № 306). При цьому зупинення (скорочення) діяльності у даного роботодавця могло відбутися вже з 12 березня (у більшості з 17 березня) 2020 року. Наведені обставини можуть штучно створити ситуацію, за якої роботодавець, що звернувся за отриманням допомоги по частковому безробіттю на період карантину 28 квітня 2020 року, не зможе отримати кошти на її виплату за період з 12 березня по 28 березня 2020 року, тому що він пропустив 30-ти денний строк звернення.

Пропонуємо прямо передбачити у законодавстві право на отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину із першого дня зупинення (скорочення) діяльності роботодавцем за умови подання заяви про виплату допомоги по частковому безробіттю на період карантину протягом 30 календарних днів з дня набрання чинності Порядком № 306.

Роботодавець звертається до центру зайнятості за місцем реєстрації його як платника єдиного внеску на загальноо-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

бов'язкове державне соціальне страхування із заявою (у довільній формі) про отримання допомоги по частковому безробіттю на період карантину, до якої додаються документи, визначені Порядком № 306.

Серед цих документів принципове питання для призначення допомоги по частковому безробіттю на період карантину має видана Державною податковою службою України довідка про сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за останні шість місяців, що передують даті зупинення (скорочення) діяльності. Проте в умовах карантину можуть бути труднощі з фізичним отриманням довідки органів Державної податкової служби України про сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за останні 6 місяців. На жаль, програмне забезпечення електронного кабінету платника податків (<https://cabinet.tax.gov.ua/>) на даний час не дозволяє отримати вищезазначену довідку дистанційно.

Пропонуємо прямо передбачити у законодавстві можливість прийняття замість цих документів копії звітної фінансової та статистичної інформації, що подавалася роботодавцем за відповідні звітні періоди.

УДК 349.3

ЩОДО ОСНОВНИХ ОЗНАК МЕДИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ

Корнілова О. В.,

*аспірант Національного університету
«Одеська юридична академія»*

Досліджуючи проблему медичної реабілітації у сфері охорони здоров'я, варто зауважити, що поняття «реабілітація» полягає у відновленні здоров'я хворого, яке він втратив внаслідок хвороби, травм чи під дією різноманітних фізико-хімічних чинників.

Термін «реабілітація» походить від латинських слів «re» – відновлення та «habilis» – здатність, інакше кажучи «rehabilis» – це відновлення властивостей¹.

Так, Всесвітня організація охорони здоров'я визначає реабілітацію як сукупність заходів, покликаних забезпечити особам з

¹ Сисоєнко І. Інвестиції у здоров'я: як має працювати система реабілітації? URL: <http://pharma.net.ua/publications/articles/16080-investicii-u-zdorovja-jak-mae-pracjuvati-sistemareabilitacii>.

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

порушеннями функцій у результаті хвороб, травм і вроджених дефектів пристосування до нових умов життя в суспільстві, у якому вони перебувають¹.

Згідно з пунктом першим статті 35-5 Основ законодавства про охорону здоров'я України від 26 січня 1993 року² медична реабілітація – це вид медичної допомоги, що надається пацієнтам в амбулаторних або стаціонарних умовах і включає систему медичних та інших заходів, спрямованих на відновлення порушених чи втрачених функцій організму особи, на виявлення та активізацію компенсаторних можливостей організму з метою створення умов для повернення особи до нормальної життєдіяльності, на профілактику ускладнень та рецидивів захворювання.

Видається доцільним внесення змін до частини першої статті 35-5 Основ та закріплення визначення медичної реабілітації в такій редакції: «Медична реабілітація – один із видів медичної допомоги, що надається пацієнтам не тільки у закладах медичної допомоги, а й вдома, і включає систему заходів, які спрямовані на попередження та відновлення порушених чи ослаблених функцій організму особи, на виявлення та активізацію компенсаторних можливостей організму з метою створення умов для повернення особи після захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями, до попереднього стану».

Варто також зауважити, що медична реабілітація полягає у зміні стану організму, що спрямована на життя низки заходів не тільки медичного характеру, а й, наприклад, фізіологічного, психологічного, що є однією із ознак медичної реабілітації.

Вважаємо за доцільне виокремити основні критерії таких заходів. По-перше, це заходи, які повинні мати комплексний характер та завдяки яким особа зможе досягнути повного відновлення порушених або послаблених функцій. По-друге, якщо особі необхідна моральна підтримка щодо відновлення психічного стану здоров'я з боку професіонала, то такі заходи повинні включати психологічний аспект. Враховуючи ситуацію, яка відбувається на Сході країни, операцію Об'єднаних сил, кількість осіб поствоєнного періоду, які потребують заходів медичної реабілітації, значення

¹ Реабілітація. URL: <https://www.who.int>.

² Основи законодавства про охорону здоров'я України : закон України від 26 січня 1993 року. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 19.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

саме психологічних засобів різко підвищилось. По-третє, заходи щодо медичної реабілітації повинні мати безперервний характер, що зумовлено специфікою та ефективністю їх реалізації. Стабільність та регулярність здійснення заходів щодо медичної реабілітації скоротить кількість випадків, які зумовлюють настання інвалідності. По-четверте, на нашу думку, обов'язковою умовою заходів медичної реабілітації є персональний підбір добре обдуманих перспектив щодо відновлення або попередження функцій організму особи, враховуючи особливості (стать, вік, релігійна належність) кожної особи, яка цього потребує.

Доцільно також зазначити, що частиною третьою статті 35-5 Основ законодавства про охорону здоров'я України передбачено, що медична реабілітація здійснюється безоплатно державними та комунальними закладами охорони здоров'я, з якими укладено договори про медичне обслуговування населення, за направленням відповідно до медичних показань державного чи комунального закладу охорони здоров'я, в якому пацієнтові надавалася вторинна (спеціалізована) чи третинна (високоспеціалізована) медична допомога.

Звідси, згідно з положеннями Порядку організації медичного обслуговування та направлення пацієнтів до закладів охорони здоров'я, що надають вторинну (спеціалізовану) та третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2011 року № 646¹, медична реабілітація може проводитись лікарнями відновного лікування у закладах вторинної медичної допомоги, лікарі-спеціалісти можуть направляти пацієнтів до профільних відділень. Проте варто зауважити, що медична реабілітація можлива не тільки в закладах надання медичної допомоги, а й вдома, але під наглядом та контролем лікаря.

Ще однією з ознак є те, що заходи щодо медичної реабілітації спрямовані не тільки на безпосереднє відновлення порушених або ослаблених функцій організму, а й на попередження такого стану. Річ у тім, що на початкових етапах пошкоджені елементи

¹ Порядок організації медичного обслуговування та направлення пацієнтів до закладів охорони здоров'я, що надають вторинну (спеціалізовану) та третинну (високоспеціалізовану) медичну допомогу : Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 05 жовтня 2011 року № 646. Офіційний вісник України. 2011. № 99. Ст. 3649.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

організму набагато легше та швидше піддаються медичній реабілітації, аніж у випадку «запущення» хвороби, що призводить до розвитку ускладнень, до інвалідності або летальних наслідків.

Видається доцільним виокремлення ще однієї з ознак медичної реабілітації, такої як виявлення та активізація компенсаторних можливостей організму.

Отже, основними ознаками медичної реабілітації є такі:

- медична реабілітація включає низку заходів не тільки медичного, а й фізіологічного, психологічного характеру;
- заходи медичної реабілітації мають комплексний, безперервний, самостійний та індивідуальний характер;
- медична реабілітація здійснюється не тільки в закладах охорони здоров'я, а й вдома, проте під контролем лікаря;
- медична реабілітація спрямована на відновлення порушених або ослаблених функцій організму, а також на попередження такого стану.

УДК 349.3

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН

Сохань М. Ю.,

*аспірант Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

Соціальний захист в Україні – одна із ключових проблем сучасного етапу розвитку соціальних відносин. Незважаючи на те, що в Україні існує розгалужена система соціального захисту населення і, за класифікацією МОП, наша держава включена до групи країн з повним соціальним забезпеченням, ця система не відповідає сучасним потребам українського суспільства та не сприяє накопиченню соціального та людського капіталу. Ми маємо нерівномірність розташування суб'єктів надання соціальних послуг (концентрація у великих містах, стаціонарних закладах); розширення груп населення, які потребують соціальних послуг (існуюча система послуг не відповідає потребам вразливих верств населення); фінансові, територіальні та структурні бар'єри доступу до соціальних послуг та їхня низька якість; відсутність можливості вибору послуги та постачальника; значна фрагментація підпорядкування соціальних послуг серед різних структур. До факторів, що

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

ускладнюють функціонування системи соціального захисту в Україні, можна віднести відсутність стандартів якості соціальних послуг; надмірну залежність органів місцевого самоврядування від рішень органів державного рівня; неузгодженість різних нормативно-правових актів, які регулюють надання соціального захисту та соціальної допомоги; негнучкість, нераціональність механізмів фінансування окремих програм соціального захисту населення; відсутність механізмів оцінки потреб бенефіціарів у послугах.

В основі стратегії розвитку системи соціального захисту повинні лежати принципи співпраці, взаємовигідного соціального партнерства і солідарної відповідальності між органами влади, об'єктами і суб'єктами соціального захисту. Ця співпраця реалізується через обов'язкове державне, додаткове і добровільне на рівні виробництва і окремих громадян страхування з урахуванням видів соціальних ризиків¹.

Однією із категорій громадян, які потребують соціального захисту, є особи з сімейними обов'язками. Правове регулювання соціального захисту розглядуваної нами категорії осіб в Україні здійснюється за допомогою міжнародних норм і норм національного законодавства.

На національному рівні нормативно-правову базу щодо вирішення проблем соціального захисту осіб з сімейними обов'язками в Україні становлять положення Конституції України, Сімейного кодексу України, законів України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про соціальні послуги», «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» та інші нормативно-правові акти у цій царині. Так, основними положеннями є норми Конституції України, в ст. 46 якої зазначаються основні засади, а саме передбачено право громадян на соціальний захист. Наступним нормативно-правовим актом, який є частиною системи національного законодавства у сфері соціального захисту сім'ї, є Сімейний кодекс України, в якому визначено важливість сім'ї як первинного та основного осередку суспільства, що підлягає державній охороні. Так, ст. 5 Кодексу регламентує, що держава охороняє сім'ю, дитинство,

¹ Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення : монографія / за ред. В. Г. Никифоренка. Одеса, 2015. С. 209.

Проблеми розвитку соціально-трудоових прав та профспілкового руху в Україні

материнство, батьківство, створює умови для зміцнення сім'ї, для материнства та батьківства, забезпечує охорону прав матері та батька, матеріально і морально заохочує і підтримує материнство та батьківство.

Наступним одним із основних нормативно-правових актів у сфері соціального захисту як усього населення, так і сімей з дітьми, багатодітних, неповних та малозабезпечених сімей є Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», який встановлює найважливіші державні соціальні стандарти і нормативи у різних сферах життєдіяльності: у сфері житлово-комунального обслуговування, у сфері транспортного обслуговування та зв'язку, у сфері охорони здоров'я, у сфері забезпечення навчальними закладами, у сфері обслуговування закладами фізичної культури та спорту, у сфері побутового обслуговування, торгівлі та громадського харчування; визначає основні державні соціальні гарантії (мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів) тощо. Не менш важливим нормативно-правовим актом у системі національного законодавства у сфері соціального захисту сім'ї слід назвати Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю», в якому визначаються основні принципи здійснення соціальної роботи з сім'ями, порядок та особливості її реалізації шляхом надання соціального обслуговування, здійснення соціальної профілактики серед сімей та їх соціальної реабілітації, також виокремлюються сфери та рівні здійснення такої соціальної роботи.

Щодо підзаконних нормативно-правових актів: постанов Кабінету Міністрів України, указів Президента України, наказів різних відомств, то вони більше деталізують, уточнюють особливості, порядок, умови реалізації соціального захисту органами державної влади, громадськими, соціальними організаціями сімей з дітьми, багатодітних неповних та малозабезпечених сімей.

Аналізуючи сучасний стан правового регулювання соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні, науковці, досліджуючи розглядувану проблематику, констатують, що на нормативному рівні існує певна неупорядкованість відповідних видів соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства, оскільки норми, які визначають допомоги, послуги і пільги для сімей з дітьми, багатодітних, неповних та малозабезпечених сімей, дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківсько-

Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні

го піклування, інвалідів з дитинства та дітей-інвалідів та встановлюють соціальні гарантії реалізації їх права на соціальний захист, розосереджені в багатьох підзаконних нормативно-правових актах, що ускладнює застосування їх на практиці, а також призводить до незнання громадянами своїх соціальних прав. У зв'язку з цим вносять пропозицію, яку ми цілком підтримуємо, щодо систематизації чинного законодавства у сфері соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства та прийняття єдиного нормативно-правового акта, який би регулював дане питання – Кодекс соціального захисту сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні¹.

Однак засади системи соціального захисту населення загалом та осіб із сімейними обов'язками зокрема впливають не лише із законодавчих актів України, а й з її міжнародно-правових зобов'язань. Україна є учасником ряду основоположних міжнародних договорів у сфері соціальних прав людини. В цьому аспекті серйозними проблемами залишаються реалізація норм міжнародного права у національному законодавстві та застосування положень ратифікованих міжнародно-правових актів як норм прямої дії. Саме від вирішення цих проблем і залежить повний перехід України до європейської моделі розвитку системи соціального захисту. Економічна обґрунтованість та ефективність системи соціального захисту, її орієнтація на потреби найбільш соціально вразливих категорій громадян входить до загальноновизначених стандартів соціально орієнтованої держави, а рівень доступності соціальних послуг для громадян є одним із показників визначення якості життя у конкретній країні.

Отже, згідно з міжнародними стандартами, головним завданням системи соціального захисту для країн із перехідною економікою, до яких належить і Україна, повинно бути пом'якшення негативного впливу факторів, що виникають під час здійснення соціальних та економічних реформ, на найбільш соціально незахищені категорії населення, до яких ми відносимо і осіб з сімейними обов'язками.

¹ Бурлака О. С. Проблеми соціального захисту, сім'ї, дитинства, материнства та батьківства в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. С. 369.

Наукове видання

**ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ
ТА ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ В УКРАЇНІ**

Матеріали
VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 травня 2020 року)

За заг. ред.
К. Ю. Мельника

Відповідальний за випуск – К. Ю. Мельник
Коректорське опрацювання, редагування – Т. Д. Мельник
Комп'ютерне верстання – Ю. І. Гекова

Українською мовою

Формат 60x84/16. Умов.-друк. арк. 22,8. Обл.-вид. арк. 20,9.
Тираж 100 прим.

Адреса редакції, видавця та виготовлювача:
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087
від 22.01.2008.