

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ
ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали
III Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 листопада 2014 року)*

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

Харків 2014

УДК 349.2;349.3

ББК 67.9(4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431

Є 34

*Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 08.09.2014 № 109*

Є 34 **Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення** : матеріали III Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – 324 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам єдності і диференціації трудового права та права соціального забезпечення, зокрема проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та соціального захисту службовців державних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців державних органів.

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

УДК 349.2;349.3

ББК 67.9(4УКР)6111.331.6я431+65.9(4УКР)-98я431

ЗМІСТ

Вітальне слово С. М. ГУСАРОВА

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Андріїв В. М.	
ЩОДО ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕГАТИВНИХ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	14
Божко В. М.	
ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	17
Венедиктов В. С.	
ЮРИДИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ	20
Венедиктов С. В.	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	23
Вишновецька С. В.	
ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ І СИНТЕЗ ЗНАНЬ ЯК ЗАКОНОМІРНОСТІ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	27
Іншин М. І.	
ПРОЦЕДУРА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	30
Мельник К. Ю.	
ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	33
Пилипенко П. Д.	
ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ЗАХИСТ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СУДІ З ПРАВ ЛЮДИНИ	38
Прилипко С. М.	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	41
Чанишева Г. І.	
НАЯВНІСТЬ СІМЕЙНИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	51

ЩЕРБИНА В. І.	
ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	54
ЯРОШЕНКО О. М.	
МІСЦЕ ТА РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ.....	59
БУРАК В. Я.	
ПРАВОВІ ФОРМИ САМОЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ПОРУШЕНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ	63
БУЩЕНКО П. А.	
К ВОПРОСУ ДОКАЗЫВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ДОКАЗЫВАНИЮ ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ В СУДАХ	66
ВАЛЕЦЬКА О. В.	
ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК ОСОБЛИВОЇ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ, ЗВІЛЬНЕНИХ ЗА П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ	69
ВАПНЯРЧУК Н. М.	
ОСВІТА – ПЕРЕДУМОВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	72
ВСТУХОВА І. А.	
ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	75
ГАЄВАЯ О. В.	
ЩОДО ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	78
ГОЦ В. Я., ГОЦ-ЯКОВАЄВА О. В.	
ВИДИ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ НОРМ У ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	82
СРЬОМЕНКО В. В.	
КОЛІЗІЇ МІЖ НОРМАМИ КОНСТИТУЦІЇ ТА КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРО СПЕЦІАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....	84
ЖЕРНАКОВ В. В.	
ТРУДОПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА	86
ЖИГАЛКІН І. П.	
ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	90

Івчук Ю. Ю.	
ДО ПИТАНЬ ПЕРЕВЕДЕНЬ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ.....	92
Ільїна О. В.	
ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	95
Коваленко К. В.	
ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	98
Коляда Т. А.	
АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНА ДОКТРИНА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	101
Кузніченко О. В.	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ.....	103
Лагутіна І. В.	
СПРИЯННЯ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ – ШЛЯХ ДО УСУНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ.....	107
Лебідь В. І.	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ СТАЖУВАННЯ).....	110
Левченко Н. І.	
ЩОДО ВІДПУСТОК У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ, ПОЛОГАМИ І ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ: УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД.....	112
Лежнєва Т. М.	
ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕНОСТІ СИСТЕМИ САНКЦІЙ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	115
Лук'янчиков О. М.	
ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНЕ ОДЕРЖАННЯ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.....	118
Немченко С. С.	
ПРОФСПІАКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	122
Огієнко І. В.	
ДО ПИТАННЯ НЕОБХІДНОСТІ УЧАСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ	124
Панасюк О. Т.	
ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	126

ПОГОРЄЛОВА О. С.	
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ.....	133
СІЛЬЧЕНКО С. О.	
ВІДМОВА ІНОЗЕМЦЯМ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ	136
СІМУТІНА Я. В.	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ	140
СМОЛЯРОВА М. А.	
ФУНКЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	143
СПИЦІНА Г. О.	
ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «РОБОТА», «РОБОЧЕ МІСЦЕ» ТА «МІСЦЕ РОБОТИ» В ПОЛОЖЕННЯХ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	146
ТАТАРІНОВ Р. В.	
ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ	151
ЦЕСАРСЬКИЙ Ф. А.	
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВНА ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	154
ЧАВИКІНА Т. І.	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОЗПОДІЛУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	156
ЧАПІЧАДЗЕ Я. А.	
ОБЕСПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ВИПЛАТ ЗАРАБОТНОЇ ПЛАТИ ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТІ РАБОТОДАТЕЛЯ	159
ЧОРНОУС О. В.	
ДО ПИТАННЯ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ЇЇ ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	163
БАБЕНКО А. О.	
ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ	166
ДОВБИШ К. К.	
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	168
ІВАНОВА Г. С.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОГО РІВНЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ	170
КОЗІН С. М.	
ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗВІЛЬНЕННЯ У РАЗІ ВТРАТИ ДОВІРИ ДО ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ	173

ЛАКІЗА О. О.	
ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	175
МАРЧЕНКО І. В.	
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	177
ОСАДЬКО О. О.	
ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА»	180
РУСАКОВСЬКА К. О.	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ У РАЗІ ЗДІЙСНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ ДІЯНЬ	182
СИЧОВА В. В.	
ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТІСНА СПІВПРАЦЯ ТА МІЦНИЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК	184
ТРОФИМОВСЬКА Ю. В.	
ДЕЯКІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ.....	186
ФЕЛЕНКО Ю. А.	
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	189
ФОМІН О. В.	
ДО ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ	192
ФУРИК І. Я.	
ПРО УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ.....	194
ЧЕРКАСОВ О. В.	
ДО ПИТАННЯ ПРО ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.....	197
ЧЕРНОП'ЯТОВ С. В.	
ДЕЯКІ ПИТАННЯ МІСЦЯ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ПРЕДМЕТІ ТРУДОВОГО ПРАВА	200
ЧЕСТА Д. О.	
ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ШТАТУ	204
ШАБАНОВА С. О.	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ	206

ШЕВЧЕНКО Н. А.

ДО ПРОБЛЕМИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	209
--	-----

ЯВЛОНОВСЬКА Г. Г.

СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА ЯК СОЦІАЛЬНА ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ	212
--	-----

**ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ
ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Костюк В. А.

ПРИНЦИПИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	216
---	-----

Попова С. М.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	218
---	-----

Кульчицька О. І.

ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ФІЗИЧНИХ ОСІБ-ПІДПРИЄМЦІВ У СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ	222
--	-----

Мельник В. П., Панасюк С. В.

ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ.....	224
--	-----

Синчук С. М.

ПРАВМОЖНІСТЬ НА ВЛАСНІ ДІЇ ЯК СКЛАДОВА СУБ'ЄКТИВНОГО ПРАВА СОЦІАЛЬНО ПРАВМОЖНОЇ ОСОБИ У ПРАВОВІДНОСИНАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	226
---	-----

Сташків Б. І.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ	230
--	-----

Андрухович Д. Р.

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ.....	234
---	-----

Андрющенко К. М.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ.....	237
--	-----

БОМБЕРГЕР І. А.

ДО ПИТАННЯ ПРО ФІНАНСУВАННЯ ПЕНСІЙ, ПРИЗНАЧЕНИХ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»	239
--	-----

БОРИЧЕНКО К. В.

ПРАВО НА ДЕРЖАВНУ СОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ НА ДІТЕЙ ОДИНОКИМ МАТЕРЯМ	243
---	-----

ГІРНИК О. О.

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА В УКРАЇНІ.....	246
--	-----

КІСІАЬ О. Ю.

ДО ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	249
--	-----

КОРНЄВА П. М.

ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРИЗЬ ПРИЗМУ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ.....	252
--	-----

ЛАСЬКО І. М.

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАКОНОДАВСТВО ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»	254
---	-----

МЕДВІДЬ А. О.

ВИДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗДОМНИХ ОСІБ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ	256
--	-----

СЕМЕНОВА А. В.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я	260
---	-----

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ
ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
СЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ**

ЛУКАШ С. С.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ НАБУТТЯ СТАТУСУ УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ЯКІ БУЛИ ЗАЛУЧЕНІ ДО ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ	263
--	-----

МУЗИЧУК О. М.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ФАКУЛЬТЕТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ СЛІДСТВА ХНУВС.....	266
---	-----

ПРОНЕВИЧ О. С.

ФЕНОМЕН ПРОФЕСІЙНОГО САМОВРЯДУВАННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ВИМІР	269
--	-----

БРИГАДИР І. В.	
ЩОДО ПИТАННЯ МОНЕТИЗАЦІЇ ДЕЯКИХ ПІЛЬГ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ	273
ГОНЧАРУК В. В.	
ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ	275
КОЛОТІК А. С.	
ФУНКЦІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТА ЇХ ВІЯВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ	278
МОГІЛЕВСЬКИЙ А. В.	
ВНУТРІШНЬОВІДОМЧА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	280
САХНІК О. В.	
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОНІТОРИНГУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ	282
СИНЧУК В. А.	
ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ РЕГЛАМЕНТУЄ КОНТРОЛЬ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ	285
ШПЕНОВ Д. Ю.	
ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗВІЛЬНЕННЯ СУДДІВ З ПОСАДИ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ	289
АНДРЕНКО С. О.	
МЕТОДИ ТА ФОРМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	291
ВИННИК О. В.	
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНОЇ СТРУКТУРИ ШТАБНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	294
КОРНЄЄВ В. В.	
ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ	296
КРИВОПИШИН В. Г.	
ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС	298

Криворучко В. В.

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	303
--	-----

Луценко О. Є.

ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ СТРОКІВ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЫГНЕНЬ ДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД	305
---	-----

Мошенська В. О.

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБЛИВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.....	308
--	-----

Остапенко Т. А.

СУТНІСТЬ ТА ВИДИ ПРЕДСТАВНИКІВ САМОВРЯДНИХ ПРОФЕСІЙ У НАЦІОНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ	312
--	-----

Селецький О. В.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ДИПЛОМАТИЧНІЙ СЛУЖБІ	314
--	-----

Спринський О. Р.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ФІНАНСОВИХ РОЗСАДЖУВАНЬ УКРАЇНИ	317
--	-----

Чепела С. П.

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	319
---	-----

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

*ректора Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктора юридичних наук, члена-кореспондента Національної академії
правових наук України, заслуженого юриста України*

С. М. Гусарова

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення»!

За останній рік відбулися події, які назавжди змінили нашу державу, чітко спрямувавши напрямок її розвитку на членство в Європейському Союзі. Ці події стали поштовхом для впровадження суттєвих змін у національне законодавство, зокрема трудове. Так, припинення трудового договору нині стало можливим з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади» (п. 7–2 ст. 36 Кодексу законів про працю України), а також у зв'язку з призовом або мобілізацією власника – фізичної особи під час особливого періоду (п. 10 ст. 40 Кодексу законів про працю України).

Таким чином, актуалізується завдання докорінної переробки діючого трудового законодавства, що базується на Кодексі законів про працю, який був прийнятий ще у 1971 році. Час готувати і приймати сучасний Трудовий кодекс України, що враховує досвід країн Європейського Союзу.

Це не може відбуватися без участі провідних учених-трудоників та юристів-практиків. Тому сьогоднішня науково-практична конференція спрямована на пошук шляхів удосконалення трудового законодавства, приведення його у відповідність до європейських стандартів та вимог ринкової економіки. Крім того, з урахуванням галузевої належності нашого навчального закладу, на конференції будуть розглядатися проблеми проходження служби та соціального захисту осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ.

У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей і наукових повідомлень понад 100 службовців правоохоронних органів та науково-педагогічних працівників, зокрема 17 докторів юридичних наук, у тому числі академік НАПрН

України Прилипко Сергій Миколайович, члени-кореспонденти НАПрН України: Іншин Микола Іванович та Чанишева Галія Інсафівна, професори: Андріїв Василь Михайлович, Венедіктов Валентин Семенович, Мельник Костянтин Юрійович, Пилипенко Пилип Данилович, Щербина Віктор Іванович, Ярошенко Олег Миколайович та ін.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з 26-ти вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ України, серед яких Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Інститут держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України, Національний університет «Одеська юридична академія», Львівський національний університет імені Івана Франка, Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, Національна академія внутрішніх справ.

Робота конференції планується за такими напрямками:

- проблеми єдності та диференціації трудового права;
- проблеми єдності та диференціації права соціального забезпечення;
- проблеми правового регулювання відносин у сфері проходження служби та соціального захисту службовців державних органів.

Упевнений, що сьогоднішній науковий форум зробить відповідний внесок у реформування трудового законодавства та законодавства у сфері соціального забезпечення. Щиро бажаю всім учасникам конференції плідної роботи, нових ідей та успіхів!

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

ЩОДО ПІДСТАВИ ЗАСТОСУВАННЯ НЕГАТИВНИХ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Андріїв В. М.,

д-р юрид. наук, професор,

професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Сутність правопорушення у сфері дії трудового права полягає в порушенні нормативних приписів, які містяться в нормативно-правових актах, покликаних регулювати трудові та безпосередньо пов'язані з ними відносини. Вважається, що ретроспективна відповідальність настає лише за скоєне правопорушення. Вона зорієнтована на оцінювання поведінки працівника, який відхиляється від виконання приписів правових норм, результатів і наслідків такого відхилення. Відповідно межа між правомірним і протиправним проходить там, де починається невиконання своїх трудових обов'язків. У даному випадку, погоджуючись із тим, що юридична відповідальність у сфері трудового права настає у випадку наявності факту невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, слід зазначити, що норми трудового права, які визначають трудові обов'язки, можуть порушуватися не лише працівниками, але й іншими учасниками суспільно-трудова відносин. Для юридичної відповідальності за трудовим правом не має значення, хто з суб'єктів вчинив протиправне діяння: роботодавець, працівник чи будь-який інший суб'єкт трудового права. Важливо одне – наявність чи відсутність протиправного діяння, тобто невиконання кимось з учасників трудових відносин своїх трудових обов'язків. Діяння протиправне, якщо воно являє собою невиконання юридичного обов'язку. Тут можна також додати, що воно являє собою не лише невиконання юридичного обов'язку, але й неналежне його виконання.

Таким чином, поняття трудового правопорушення за своїм соціально-юридичним змістом протилежне поняттю правомірної діяльності суб'єктів трудового права. Загальновідомо, що діяльність та вчинки людей завжди оцінюють з урахуванням їхньої со-

ціальної значущості, корисності чи шкоди для суспільства. У правовій системі суспільства їх розглядають ще й з точки зору права, яке є критерієм оцінювання цих вчинків як соціально корисних чи шкідливих. Нормативно-правові акти становлять систему юридичних нормативів, які забезпечуються державою, виступають формально-обов'язковим критерієм оцінювання будь-якої поведінки як юридично значущої або як юридично індиферентної. Будь-яка юридично значуща поведінка суб'єктів права (індивідуальних чи колективних) є правовою: вона передбачена нормами права і тягне за собою юридичні наслідки (позитивні або негативні). Залежно від змісту діяльності учасників трудових відносин їх правова поведінка поділяється на два види: правомірну поведінку і правопорушення. Якщо суб'єкти трудового права дотримуються нормативних вимог, виконують свої трудові обов'язки, то їх діяльність правомірна. Якщо вони не виконують приписів відповідних норм трудового права, що передбачають трудові обов'язки, їх діяльність набуває ознак трудового правопорушення.

У складі трудових правовідносин і правомірна поведінка, і правопорушення відіграють роль юридичних фактів: правомірна поведінка може приводити до виникнення правовідносин, у яких суб'єкти здійснюють суб'єктивні трудові права й обов'язки на основі реалізації регулятивних норм; правопорушення ж є юридичним фактом, який тягне за собою виникнення охоронних правовідносин і застосування заходів юридичної відповідальності на основі охоронних норм. Логіка механізму правового регулювання трудових відносин передбачає включення до його складу правової поведінки, тобто норма трудового права закріплює у своїй гіпотезі юридичну модель поведінки – як правомірної, так і протиправної – і таким чином виступає універсальним критерієм юридичної кваліфікації поведінки суб'єкта; юридичний факт у механізмі правового регулювання – це сама поведінка, яка є юридично значущою.

Отже, будь-яка правова поведінка суб'єктів трудового права – правомірна чи неправомірна – визначається низкою ознак, які характеризують це явище з соціальної, психологічної та юридичної точок зору. Соціально корисний характер правової поведінки виявляється в правовій активності учасників трудових відносин, спрямованій на реалізацію своїх трудових прав і свобод та виконання трудових обов'язків. Соціально шкідлива поведінка, навпаки, гальмує розвиток суспільно-трудових відносин, викликає для суб'єктів трудового права негативні соціальні, економічні, полі-

тичні, морально-психологічні та інші наслідки. Психологічний зміст правової поведінки суб'єктів трудового права полягає в тому, що вона перебуває під контролем їх свідомості і волі. Ця ознака обумовлена самою природою трудового права. Поведінка учасників трудових відносин піддається регулюванню правовими засобами. Закон може стимулювати корисні для суспільства та особи вчинки або перешкоджати суспільно шкідливим тільки в тому разі, коли вони контролюються волею і свідомістю. Сутність юридичної ознаки правової поведінки розглядуваної категорії суб'єктів полягає в наявності відповідних юридичних засобів регламентації такої поведінки, її зовнішніх (об'єктивних) і внутрішніх (суб'єктивних) властивостях, передбачених нормами права. Згідно з даною ознакою, межі трудової діяльності, що зазначені в нормах трудового права, чітко вказують на діапазон можливостей та випадки впливу на цю діяльність юридичними засобами. Однак цим юридична якість правової поведінки не вичерпується. Останню характеризують також юридичні наслідки та гарантованість державою. Будь-яка правова поведінка учасників трудових відносин, відіграючи роль юридичного факту в механізмі правового регулювання, впливає на виникнення, зміну або припинення цих відносин, у яких здійснюються трудові права і обов'язки, реалізуються засади юридичної відповідальності. Гарантом правової поведінки виступає держава, вона ж є і суб'єктом, здатним від імені суспільства привести в дію апарат примусу для притягнення до відповідальності за протиправну поведінку. Саме держава та її органи вирішують, протиправною чи не протиправною є поведінка суб'єктів трудового права.

Беззаперечно, більшість діянь учасників трудових відносин має правомірний характер. Про правомірну поведінку суб'єктів трудового права можна говорити лише тією мірою, якою воно збігається з моделлю, зафіксованою в нормі права. Остання виступає основним нормативним регулятором трудової, організаційно-розпорядчої чи контрольно-наглядової діяльності учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Правова норма регулює лише таку поведінку суб'єктів трудового права, яка має суспільно-трудоий характер. Тому норми трудового права слід розглядати як взірці, моделі реальної поведінки учасників суспільно-трудоих відносин, програми їх трудової діяльності у зв'язку з виникненням тієї чи іншої конкретної ситуації. Відповідно однією з функцій

трудового права є регулювання суспільно-трудових відносин шляхом впливу на поведінку суб'єктів даної галузі права.

Таким чином, порушення прав, свобод та законних інтересів працівників роботодавцем чи іншими суб'єктами трудового права внаслідок невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків є тим юридичним фактом, який тягне за собою застосування до правопорушника правозахисних засобів негативного характеру.

УДК 349.232

ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Божко В. М.,

д-р юрид. наук, доцент,

доцент кафедри кримінального, адміністративного

та трудового права Полтавського юридичного інституту

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Сучасна трансформація Української держави у ліберально-демократичну і соціально-правову потребує відповідного концептуально-методологічного забезпечення. Для вирішення цього завдання надзвичайно важливим є осмислення сутності такого явища, як принципи права взагалі й пізнання змісту принципу єдності та диференціації правового регулювання зокрема, адже саме в ньому відображається сутність права в усьому його різноманітті.

Оскільки праця людини – єдине джерело матеріальних і духовних цінностей, то людство здавна намагається відшукати найефективніший спосіб мотивації до праці. В сучасних умовах потрібно сформувати новий механізм правового регулювання оплати праці, в якому, з одного боку, було б ураховано міжнародний та вітчизняний досвід оплати праці, а з іншого – напрацювання сучасної правничої науки, домінуючий у суспільстві світогляд, пануючі цінності, принципи трудового права, у тому числі й принцип єдності й диференціації правового регулювання. Лише за цих умов новий механізм буде ефективно впроваджувати відносини оплати праці, стане запорукою економічного зростання, досягнення тих результатів, на які вже давно небезпідставно очікує українське суспільство.

Міжнародне співтовариство послідовно вимагає дотримання принципу єдності в правовому регулюванні оплати праці. Зокрема, відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина без будь-якої дискримінації має право на *рівну оплату за рів-*

ну працю. Згідно зі ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права, держави-учасниці «визнають право кожного на ... винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім працівникам ... рівну винагороду за рівноцінну працю без будь-якої різниці, причому жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від умов, створених чоловікам, з рівною платою за рівну працю». Відповідно до ст. 5 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» «держави-учасниці зобов'язуються ... забезпечити рівноправність кожної людини..., особливо щодо реалізації ... права на рівну плату за рівну працю». Згідно зі ст. 11 Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», «держави-учасниці вживають усіх заходів ... для того, щоб забезпечити ... *права на рівну винагороду..., на рівні умови щодо праці рівної цінності*».

У преамбулі Статуту Міжнародної організації праці (далі – МОП) проголошено прагнення реалізувати *принцип рівної заробітної плати за рівну працю*. Важливість утілення рівності в оплату праці навіть спонукала МОП ухвалити 29 червня 1951 р. Конвенцію № 100 «Про рівну винагороду чоловіків та жінок за рівноцінну працю», ратифіковану Україною 10 серпня 1956 р. Відповідно до ст. 2 вказаної Конвенції, «кожен член Організації ... забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу *рівної винагороди чоловіків і жінок за рівноцінну працю*». Згідно з Конвенцією № 111 МОП «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25 червня 1958 р. та Рекомендацією № 111 МОП, усі працівники повинні користуватися рівними можливостями щодо *плати за працю рівної цінності*, а роботодавці не повинні допускати дискримінації при визначенні умов оплати праці (ст. 2). Відповідно до Конвенції № 117 МОП «Про основні цілі та норми соціальної політики» від 6 червня 1962 р. «метою політики МОП є скасування будь-якої дискримінації серед працівників ... щодо ставок заробітної плати, котрі визначаються згідно з принципом *рівної плати за рівноцінну працю* на тих самих операціях та підприємствах» (ст. 14). У Конвенції № 187 та Рекомендації № 187 МОП «Щодо заробітної плати моряків, робочого часу та складу екіпажу суден» від 22 жовтня 1996 р. наголошується: «*Рівна винагорода за роботу рівної цінності* повинна застосовуватися до всіх моряків, зайнятих на одному судні, без дискримінації» (ст. II). Схожий припис відтворено і в пп. а) п. 4 керівного принципу В 2.2.2 Конвенції МОП від 23 лютого 2006 р. «Про працю в морському судноплавстві».

Рада Європи теж прагне впровадити у правозастосовну практику принцип рівності в оплаті праці. Так, відповідно до ст. 4 ч. II Європейської соціальної хартії, «зادля сприяння ефективній реалізації права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються ... визнати право працівників – чоловіків та жінок – на рівну винагороду за працю рівної цінності».

Вимога щодо обов'язковості дотримання принципу рівності в оплаті праці міститься не лише в первинному, але й у вторинному законодавстві та у прецедентній практиці Суду Європейського Союзу. Зокрема, в ст. 119 Римського договору про заснування Європейського економічного співтовариства (далі – ЄЕС) від 25 березня 1957 р. держави-учасниці зобов'язалися дотримуватися «принципу *рівної плати чоловіків та жінок за рівну працю*».

2 жовтня 1997 р. 15 країн – учасниць ЄЕС підписали Амстердамський договір «Про Європейський Союз», відповідно до ст. 141 якого «кожна держава-учасниця забезпечує застосування принципу *рівної плати працівникам чоловічої та жіночої статі за однакоу або рівноцінну роботу*». Цей же припис відтворено і в ст. 157 Ніцького договору «Про функціонування Європейського Союзу».

Згідно зі ст. 1 Директиви Ради ЄЕС 75/117/ЄЕС від 10 лютого 1975 р. «Про наближення законів держав-членів щодо застосування принципу рівної оплати праці для чоловіків та жінок», стосовно тієї самої або рівноцінної роботи ліквідуються всі види дискримінації на підставі статевої приналежності щодо оплати праці. Тому якщо для оплати праці використовується система класифікації професій, то вона повинна ґрунтуватися на однакових критеріях для чоловіків і жінок та формуватися таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію за статевою ознакою.

5 липня 2006 р. Європейський парламент та Рада ЄС ухвалили Директиву 2006/54/ЄС «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування й зайнятості», спрямовану на протидію прямій та непрямій дискримінації в оплаті праці (ст. 1). У випадку виконання *однакової або рівноцінної роботи* має бути усунута пряма або непряма дискримінація стосовно всіх умов винагороди у державному або приватному секторах економіки. Тому якщо для визначення розміру плати за працю використовується система класифікації посад, вона має ґрунтуватися на однакових критеріях для чоловіків і жінок й виключати можливість будь-якої дискримінації за статевою ознакою (ст. 4). Держави-учасниці можуть пе-

редбачити диференціацію правового регулювання оплати праці за умови, що різниця у ставленні буде зумовлена характером професійної діяльності або середовищем, у якому вона здійснюється, кваліфікаційними вимогами до працівників.

Формуючи в Україні ринкову економіку, держава лібералізувала трудове законодавство, істотно звузивши сферу централізованого регулювання оплати праці. Проте виявляється, що цивілізоване світове співтовариство послідовно рухається у зворотному напрямі: воно прагне не лише того, щоб працівник отримував за свою працю заробітну плату, але й того, щоб вона була рівною за виконання рівноцінної праці. А це потребує розширення сфери державного втручання у відносини оплати праці, централізованого визначення вичерпного переліку підстав для диференціації оплати праці, а отже, обмеження свободи працівника та роботодавця. Лише таким чином в умовах ринкової економіки держава зможе втілити у національне трудове законодавство та практику оплати праці європейські цінності, забезпечити реалізацію не лише принципу єдності та диференціації правового регулювання, але й загальновизнаних принципів права – справедливості, свободи та рівності, – врешті-решт, верховенства права.

УДК 349.2

ЮРИДИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Венедиктов В. С.,

*д-р юрид. наук, профессор,
первый проректор Харьковского экономико-правового университета*

В условиях развития рыночных отношений в Украине, установления новых форм хозяйствования возникают принципиально иные трудовые отношения между работодателями и работниками в процессе реализации их субъективного права на труд. Эти отношения требуют выработки соответствующих концептуальных подходов к правовому регулированию процесса труда в условиях существования различных форм собственности. Поэтому перед наукой трудового права стоит актуальная задача по разработке доктрины трудового права как важнейшего научного основания для реформирования трудового законодательства Украины с целью создания надежного юридического механизма правового регулирования трудовых отношений в современных условиях развития государства и общества.

Только юридический механизм обеспечивает эффективность правового воздействия на реализацию трудовых отношений с помощью присущих ему способов, главными из которых являются нормы трудового права. Поэтому юридический механизм правового регулирования трудовых отношений условно можно рассматривать в двух аспектах: теоретическом и практическом.

Теоретический аспект юридического механизма состоит в том, чтобы с помощью научных разработок расширить и углубить категориальный и понятийный аппарат правового регулирования, создать современную законодательную базу и обеспечить реализацию законных прав и интересов участников трудовых правоотношений путем улучшения правоприменительной и правоохранительной деятельности.

Практический аспект юридического механизма заключается в том, чтобы с помощью элементов юридического механизма реально показать системное действие всех правовых способов по обеспечению реализации трудовых правоотношений, а также по соблюдению прав и обязанностей участников этих отношений.

Основными элементами юридического механизма являются: действующая система трудового права и законодательства; правовые принципы, определяющие направление правового регулирования трудовых отношений; система правозащитных органов, а также органов надзора и контроля по соблюдению норм трудового законодательства.

Сегодня практически все эти элементы нуждаются в доктринальном осмыслении с соответствующей разработкой концептуальных подходов к их совершенствованию, которые должны отвечать экономическим реалиям современности с учетом законных интересов как работников, так и работодателей. Безусловно, дальнейшее развитие трудовых отношений и эффективность их правового регулирования в условиях рыночной экономики невозможно без осуществления реформы трудового законодательства и трудового права с учетом их гармонизации с европейским законодательством и правом. Необходимо разработать такой юридический инструментарий, который бы реально обеспечивал позитивный результат, показывал социальную ценность и силу трудового права как права, предназначенного для защиты законных прав и интересов участников трудовых правоотношений, а государство и общество должны стать при этом гарантом действия данных правовых норм.

За годы независимости Украина уже создала определенный фундамент для развития собственной законодательной базы, в том числе и в отрасли трудового права. Наблюдается поступательное обновление трудового законодательства в соответствии с проведенными экономическими реформами и теми изменениями, которые произошли в сфере организации труда. Трудовое законодательство включает в себя все больше элементов социальной защиты работников, учитывая при этом и интересы работодателей. Именно этот аспект, когда нормы трудового законодательства обеспечивают реализацию интересов и потребностей как собственников средств производства, так и работников, учитывают достижения науки и практики, расширяют возможности свободы труда и его организации, будет решающим фактором в установлении социальной справедливости и согласия в обществе, ибо труд как был, так и остается основным источником благосостояния личности, общества и процветания государства.

Следовательно, проблема совершенствования действующего трудового законодательства связана прежде всего с необходимостью его кодификации и принятием нового Трудового кодекса Украины, так как объединение норм трудового законодательства в едином кодифицированном акте позволит сократить те правовые предписания, которые дублируются в других нормативных актах, а также позволит более эффективно воздействовать на регулирование трудовых отношений, улучшить правоприменительную и правозащитную деятельность, усилить правосознание субъектов трудового процесса. Кодификация также даст возможность обеспечить единообразное правовое регулирование трудовых отношений, независимо от форм собственности, закрепить такую систему взаимоотношений между работниками и работодателями, при которой разрешение сложных и конфликтных ситуаций они искали бы не в открытом противостоянии путем проведения локаутов и забастовок, а в различных формах социального партнерства для принятия компромиссных решений.

Трудовое право Украины должно полностью отвечать новым условиям жизни общества, надежно обеспечивать защиту прав, свобод и интересов участников трудового процесса. Оно должно также стать инструментом консенсуса между государством и обществом. Оно будет иметь большое значение и займет достойное место в правовой системе Украины только тогда, когда его юри-

дический механизм не позволит нарушать правовые предписания ни государству и его органам, ни работодателям, ни работникам.

В связи с этим центральным принципом правового регулирования труда должен стать принцип свободы труда, суть которого сводится к реализации естественного права человека свободно распоряжаться собой и своими способностями к труду: свобода выбора места работы, трудовой функции и формы реализации конституционного права на труд. Наука же трудового права, в свою очередь, должна разработать такой механизм правового регулирования, который бы обеспечил надежную реализацию этого права с учетом общечеловеческих ценностей, достижений мировой цивилизации, а также европейских стандартов в области труда. При этом необходимо учитывать политические, национальные, экономические и культурные особенности нашей страны. Все это поможет Украине стать демократическим, социальным и правовым государством с развитым гражданским обществом.

УДК 349.2(477)

**ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛОЖЕНЬ
П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ
ПРИ ПРИПИНЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Венедіктов С. В.,

д-р юрид. наук, доцент,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Безперечно, одним з ключових питань сучасного трудового права є проблема припинення трудових правовідносин з урахуванням сучасних тенденцій розвитку ринкової економіки. Звертаючись до положень чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), можна побачити, що нормативне регулювання вказаної проблеми залишилось в ньому майже незмінним ще з 70-х років минулого сторіччя. У свою чергу, нагадаємо, що в радянські часи існували кардинально протилежні особливості правового регулювання трудових правовідносин, які були зумовлені: наявністю фактично єдиного «всезагального» роботодавця – держави; «стимулюванням» зайнятості населення кримінальною відповідальністю за дармоїдство; фактичною тотожністю понять «звільнення» та «припинення» тощо.

Нині під впливом ринкових відносин ситуація докорінно змінилася. Так, як роботодавці домінують вже приватні суб'єкти гос-

подарювання, трудові відносини стають більш короткостроковими та динамічними, нівелюється значення трудової книжки як «трудового паспорта працівника» та записів, що робляться до неї, з'являються специфічні категорії працівників, які потребують додаткової правової регламентації їх праці, тощо. Все це змушує законодавця переглянути концепцію припинення трудових правовідносин з урахуванням реалій сьогодення.

Прикладом однієї з останніх спроб законодавця пристосувати правове регулювання припинення трудових правовідносин до сучасних умов господарювання виступає Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-VII (далі – Закон № 1255-VII). Нагадаємо, що положеннями вказаного законодавчого акта внесені зміни до ч. 1 ст. 41 КЗпП України шляхом її доповнення пунктом 5, відповідно до якого додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є припинення повноважень посадових осіб.

Вбачається, що, закріплюючи наведене положення в КЗпП України, законодавець ставив за мету поліпшити інвестиційний клімат у нашій країні шляхом надання власникам суб'єктів господарювання більшого спектру повноважень щодо здійснення внутрішнього (трудоправового) контролю в діяльності зазначених суб'єктів, розширивши, зокрема, можливість впливу на посадових осіб, які безпосередньо відповідають за ведення поточної діяльності суб'єктів господарювання. Необхідність такого врегулювання зумовлена відсутністю узгодженості в нормах цивільного та трудового законодавства України при врегулюванні окремих аспектів функціонування юридичних осіб.

Як приклад, в цьому випадку слід навести норму, що існувала до внесених Законом № 1255-VII змін, – ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України, якою була передбачена можливість усунення у будь-який час від виконання своїх обов'язків членів виконавчих органів товариств. Наявність такого положення вносило певний дисбаланс у правозастосовну практику: відповідно до рішення Конституційного суду України від 12 січня 2010 р. № 1-рп/2010 усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків не визнавалось відстороненням працівника від роботи в розумінні ст. 46 КЗпП України, а тому могло бути визнане правниками як припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця та приводило їх в подальшому у глухий кут через відсутність на той час у КЗпП України відповідної підстави для

розірвання трудового договору. На цей час ситуація змінилася, і положення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України вже передбачають, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень, що в поєднанні з п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підлягає практичній реалізації в трудовправовому полі.

Незважаючи на позитивні для сучасної правової системи зміни, що були внесені Законом № 1255-VII, на практиці вони, на жаль, мають і свої суттєві недоліки. Викликано це тим фактом, що під положення п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України буквально підпадають не тільки посадові особи виконавчих органів суб'єктів господарювання (директор, члени дирекції, правління тощо), але й інші категорії працівників. Оскільки в чинному КЗпП України не міститься визначення поняття «посадова особа», це надає можливість відносити до даної категорії досить широке коло осіб, наділених організаційно-розпорядчими або адміністративно-господарськими функціями (керівників відділів, головних майстрів, спеціалістів служби охорони праці тощо).

Так, ч. 2 ст. 89 Господарського кодексу України до посадових осіб господарського товариства включає голову та членів виконавчого органу, голову ревізійної комісії (ревізора), а у разі створення ради товариства (наглядової ради) – голову і членів цієї ради. В свою чергу, поняття «посадова особа» є набагато ширшим і не охоплюється виключно межами господарського товариства. Наведений висновок, наприклад, можна зробити із аналізу двох позицій органів державної влади, що містяться в листі Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11 та роз'ясненні Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 р.

На думку Міністерства юстиції України, викладену в листі від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11, головним критерієм віднесення особи до посадової є наявність у такої особи організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій. У роз'ясненні Державної інспекції України з питань праці від 24 липня 2014 р. наголошується: «Законом України від 11.07.95 № 282/95-ВР у Кодексі України про адміністративні правопорушення слова «службова особа» замінено словами «посадова особа». Таким чином, можна зробити висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними». До останніх, відповідно до абз 1 п. 1 примітки до ст. 364 Кримінально-

го кодексу України, зокрема, належать: особи, які обіймають постійно або тимчасово на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форми власності посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням.

Крім того, відповідно до п. 1 постанови Пленуму Верховного суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво», під організаційно-розпорядчими обов'язками слід розуміти обов'язки щодо здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири, тощо).

Тобто ми бачимо, що у зв'язку з тим, що в положеннях чинного законодавства відсутня чітка позиція щодо визначення поняття «посадова особа», завжди існує ризик, що роботодавці, «прикриваючись» п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, будуть безпідставно припиняти трудові правовідносини з майже невизначеним колом працівників. Безперечно, в цьому випадку ст. 44 КЗпП України передбачена додаткова гарантія для наведених осіб – виплата вихідної допомоги у розмірі шестимісячного середнього заробітку. Однак у будь-якому разі питання незахищеності працівників від свавілля роботодавців залишається відкритим.

Наприкінці хотілось би зазначити, що я як автор жодним чином не виступаю проти запроваджених Законом № 1255-VII змін до існуючого КЗпП України. Вказаний Закон фактично є тією «першою ластівкою», що свідчить про початок реагування держави на проблему в існуючих трудових правовідносинах. Безперечно, положення вказаного Закону не є досконалими, виступаючи прикладом неспроможності «точкового» реформування законодавства про працю та ще раз наголошуючи на необхідності комплексного вирішення вказаного питання. Подолання ж проблеми застосування п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України можливе на цей час шляхом конкретизації в положеннях зазначеної норми терміна «посадова особа». Відразу ж слід зауважити, що наведена пропозиція не буде виступати «панацеєю» від усіх спірних питань застосування

вказаної норми, адже поява п. 5 в ч. 1 ст. 41 КЗПП України істотно вплинула на безліч ключових категорій трудового права. Наприклад, на цей час залишається спірною можливість застосування зазначеної підстави припинення трудових відносин за наявності укладеного з працівником контракту.

УДК 349.2(043.2)

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ І СИНТЕЗ ЗНАНЬ ЯК ЗАКОНОМІРНОСТІ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Вишновецька С. В.,

*д-р юрид. наук, доцент,
професор кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету*

Загальними закономірностями розвитку науки є диференціація і синтез знань. Розвиток науки характеризується діалектичною взаємодією двох протилежних процесів – диференціацією (виділенням нових наукових дисциплін) і інтеграцією (синтезом знання, об'єднанням ряду наук – найчастіше в дисципліни, що входять на їх стику). Діалектика взаємодії диференціації і інтеграції полягає в нерозривному взаємозв'язку і переході одного процесу в інший. Диференціація наук – це лише одна сторона багатогранного процесу пізнання, що створює необхідну умову для його інтеграції – іншої сторони. Інтеграція, в свою чергу, формує основу для подальшої поглибленої диференціації наук. На одних етапах розвитку науки переважає диференціація, що є закономірним наслідком швидкого збільшення обсягу знань і їх ускладнення, на інших – їх інтеграція, тобто об'єднання, взаємопроникнення, синтез наук і наукових дисциплін, об'єднання їх (і їх методів) в єдине ціле, стирання кордонів між ними, що характерно для сучасної науки.

У розвитку трудового права як галузі права і галузі законодавства також діють дві діалектичні тенденції – інтеграція і диференціація. Єдність і диференціація правового регулювання найбільше виявляється у співвідношенні загальних і спеціальних норм.

У теорії права до загальних норм традиційно відносять норми-дефініції, норми-принципи і норми-цілі. Водночас В. В. Васильєв, досліджуючи загальні і спеціальні цивільно-правові норми, зауважував, що запропонована диференціація загальних правових норм у галузевій системі права на норми-принципи і норми-дефініції є недостатньою, оскільки ряд загальних норм не можуть бути віднесені до жодного із запропонованих видів. На

думку автора, в класифікації загальних правових норм повинні бути додатково виділені описові правові норми, а також норми-функції. Тільки в цьому випадку система загальних галузевих правових норм буде мати певну завершеність, залучаючи до своєї структури всі загальні правові норми.

Спеціальна норма, на думку І. М. Сенякіна, – це загально-обов'язковий державний припис, який є результатом правової спеціалізації, що встановлюється з метою конкретизації і спеціалізації, врахування своєрідності і особливостей будь-якого виду (підвиду) суспільних відносин, рід яких регулюється загальною правовою нормою. Отже, спеціальні галузеві правові норми покликані регулювати відносини певного виду, тоді як загальні норми спрямовані на регулювання родових відносин.

Коли ефективне правове регулювання не можна здійснити з допомогою загальних норм, виникає необхідність у диференціації. Диференціація чітко виявляється в нормах, що регламентують особливості регулювання праці окремих категорій працівників. Наприклад, у Трудовому кодексі Російської Федерації (далі – ТК РФ) особливості регулювання праці визначені як норми, що частково обмежують застосування загальних правил з тих же питань, або такі, що передбачають для окремих категорій працівників додаткові правила (ст. 251 ТК РФ).

Відомо, що диференціація правового регулювання праці здійснюється з допомогою норм-винятків, норм-доповнень, норм-пристосувань.

Норми-винятки передбачають, що певні загальні правила, встановлені відповідними правовими нормами, не поширюються на окремі категорії працівників. До таких норм належать насамперед норми, які забороняють або обмежують можливості застосування загальних правил стосовно конкретних груп працівників. Крім того, норма-виняток може встановлювати для окремої категорії працівників особливе правило, відмінне від загального.

Норма-доповнення встановлює додаткове правило стосовно певної категорії працівників. У першу чергу це надання додаткових переваг і гарантій, що обумовлюється особливими обставинами, пов'язаними з виконуваною роботою, з умовами, в яких здійснюється трудова діяльність, або з особистістю самого працівника. Мета встановлення такого роду переваг і гарантій полягає, по-перше, в компенсації впливу несприятливих виробничих і кліматичних факторів на здоров'я працівника і, по-друге, у вжитті захо-

дів підвищеного соціального і правового захисту для окремих груп працівників, які особливо цього потребують.

На думку М. А. Бочарнікової, норми, які обмежують або забороняють застосування загальних правил стосовно певних категорій працівників, поєднують у собі ознаки норм-винятків і норм-доповнень, оскільки за своїм характером являють собою додаткові гарантії, передбачені для цих працівників.

При цьому, як слушно наголошує О. А. Нікіфорова, будь-яка диференціація правового регулювання, що приводить до відмінностей у правах і обов'язках суб'єктів права, повинна здійснюватись законодавцем з дотриманням вимог, в силу яких відмінності допустимі, якщо вони об'єктивно виправдані, обґрунтовані і спрямовані на досягнення конституційно значущих цілей, а використовувані для досягнення цих цілей правові засоби співмірні їм.

Для науки трудового права проблемою залишається диференціація правових інститутів галузі, зокрема виділення на основі функціональної диференціації правових інститутів Загальної частини трудового права. Для трудового права досить характерним є те, що більшість інститутів Особливої частини є складними. Тому проблемою є виділення в межах цих складних правових інститутів відповідних підінститутів (субінститутів), наявність змішаних або міжгалузевих правових інститутів, які ще називають комплексними, тощо.

Диференціація є початковим етапом спеціалізації законодавства. В літературі виділяють декілька її видів:

- предметна спеціалізація: нормативні акти в результаті «розподілу праці» визначають поділ законодавства на галузі. Утворення нової галузі – зміна суспільних відносин – нагромадження нормативного матеріалу – необхідність в уніфікації і відокремленні останнього;

- функціональна спеціалізація: встановлює залежність від способу регламентації правовідносин;

- внутрішньогалузева спеціалізація;

- регіональна спеціалізація;

- змішана спеціалізація (предметно-територіальна, предметно-функціональна, функціонально-територіальна).

Форми вираження спеціалізації законодавства різноманітні: диференціація, конкретизація і деталізація.

Спеціалізація і уніфікація законодавства є відображенням реального життя, його складності, динамічності, різноманіття. Цілком поділяю позицію стосовно того, що не слід зводити поняття

уніфікації лише до вироблення однакових норм, розрахованих на схожі відносини. Процес уніфікації складніший, що передбачає узагальнення і єднання структур механізму правової регламентації. Уніфікація сприяє гармонійній дії всіх структурних елементів системи трудового законодавства, зміцнює їх взаємообумовленість.

Нині нагальною є потреба у комплексному, системному знанні, в розробленні міждисциплінарних напрямів. У сучасних умовах виникає потреба у полісистемному процесі пізнання. Системні уявлення та методологічні засоби відповідають вимогам часу, розкривають інтеграційні зв'язки окремих елементів системи «суспільство – людина», розкривають закономірності взаємовпливу та обумовленості. У процесі розвитку науки відбувається дедалі тісніша взаємодія природничих, соціальних і технічних наук, зростання активної ролі науки у всіх сферах життєдіяльності людей, підвищення її соціального значення, зближення наукових і позанаукових форм знання, зміцнення аксіологічної (ціннісної) суверенності науки.

УДК 349.2

ПРОЦЕДУРА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ України: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Іншин М. І.,

*д-р юрид. наук, професор, член-кореспондент НАПрН України,
Заслужений юрист України, завідувач кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Актуальність теми підтверджується необхідністю прийняття нового сучасного Трудового кодексу (далі – ТК) України, який, з одного боку, має відповідати сучасним тенденціям в сфері праці і витримувати баланс між захистом прав працівників та інтересами роботодавців, а з іншого – має стояти на сторожі захисту прав працівників.

Стаття 120 (ч. 1) Проекту ТК України закріплює: «Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 98, 104, 105 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків» [1]. Розкриємо зміст статей, на які посилається вказана норма.

Так, ст. 98 закріплює право роботодавця на розірвання трудового договору у зв'язку із скороченням та врегульовує порядок його реалізації. Зокрема, вказується, що трудовий договір може розриватися у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання юридичної особи, скорочення чисельності або штату працівників (ч. 1). 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 (ч. 2). Норми ч. 1 указаної статті поширюються на випадки звільнення працівника у разі, якщо він не погоджується із запропонованою роботодавцем зміною умов праці, а також у разі припинення фізичною особою функцій роботодавця (ч. 3) [1].

Цікавим у вказаному контексті є також економічне обґрунтування звільнення. Так, на практиці в переважній кількості випадків у разі необхідності скорочення працівників великі компанії звільняють більш оплачуваного працівника, який зазвичай є більш кваліфікованим, і залишають менш оплачуваного і, відповідно, менш кваліфікованого працівника, а іноді навіть беруть менш кваліфікованого працівника на місце більш кваліфікованого, що у разі необхідності скорочення у зв'язку із кризою на підприємстві суттєво зменшує фінансові витрати. З цієї точки зору надання можливості роботодавцю звільнити менш кваліфікованого працівника виглядає непрофесійним втручанням у діяльність підприємства. Таким чином, незрозуміло, як саме в даному випадку досягається забезпечення захисту інтересів роботодавців, задеклароване як мета ТК в ч. 1 ст. 1 Проекту. Цікаво, що у випадку звільнення більш кваліфікований працівник не залишається без роботи навіть під час глобальної кризи в державі. Натомість звільнений працівник із нижчою кваліфікацією практично завжди не може знайти роботу.

Зрозуміло, що якщо законодавчо закріпити право роботодавця звільняти менш кваліфікованого працівника, то роботодавець не матиме права звільняти більш кваліфікованого працівника. З вищевикладених міркувань зрозуміло, що вкрай важливим питанням є визначення поняття кваліфікації, адже якщо її розуміти як здатність виконувати певні завдання, то ситуація, в цілому, очеви-

дна, проте якщо кваліфікацію розуміти як документовано оформлені отримані знання, можуть виникнути наведені вище проблеми. Так ми отримаємо суспільство працівників, які не націлені на якісну роботу, але захищені дипломами, сертифікатами та іншими документами. Вирішенням даної проблеми, ймовірно, може стати, по-перше, надання переважного права на залишення на роботі передусім працівникам із більш високою продуктивністю праці та кваліфікацією, по-друге, внесенням уточнення, про яку кваліфікацію йде мова – академічну чи професійну, а також зміни формулювання ч. 2 ст. 98 з: «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» на:

«При проведенні скорочення чисельності працівників роботодавець має право самостійно вирішувати питання залишення на роботі працівників із різними рівнями кваліфікації, при цьому слід керуватися положеннями ст. 102. У разі необхідності в межах однорідних професій і посад роботодавець має право здійснити перестановку (перегрупування) працівників. За умови рівного рівня продуктивності праці застосовується критерій професійної кваліфікації».

Положення ч. 1 ст. 102 Проекту ТК України викласти наступним чином: «У разі проведення скорочення переважне право на залишення на роботі надається працівникам з вищою продуктивністю праці і професійною кваліфікацією».

Ще одним цікавим моментом в аспекті реалізації ст. 120 є юридичні наслідки використання вказаної можливості. Так, якщо працівник надав докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумнісного ставлення до виконання трудових обов'язків, правомірності своїх дій чи бездіяльності, пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків, – чи виникає у роботодавця обов'язок залишити цього працівника на роботі? Тому з метою вдосконалення Проекту ТК України положення ст. 120 пропонуємо викласти таким чином: «Ч. 1. Звільненню працівників з підстав, передбачених статтями 98, 104, 105 цього Кодексу, повинно передувати надання їм можливості надати докази щодо рівня кваліфікації, продуктивності праці, сумнісного ставлення до виконання трудових обов'язків,

правомірності своїх дій чи бездіяльності, дати пояснення з приводу допущених порушень чи неналежного виконання трудових обов'язків.

Ч. 2. Працівнику повинно бути забезпечено можливість підтвердити певну професійну кваліфікацію шляхом виконання встановлених роботодавцем завдань протягом визначеного «контрольного» періоду задля вирішення питання про доцільність його звільнення. Працівник має бути попереджений про встановлення «контрольного» періоду та наслідки його проходження».

Підсумовуючи все викладене вище, слід зробити висновок про доцільність більш детального опрацювання положень проекту ТК України і винесення на обговорення викладених у даному науковому дослідженні міркувань, адже сьогодні перед нашою державою постає дуже важливе і одночасно складне завдання – захистити права працівника та водночас забезпечити економічні інтереси роботодавців, від яких, врешті-решт, залежить і наявність робочих місць та, відповідно, реалізація базового права працівника – права на працю.

Список літератури:

1. Проект ТК України від 22.04.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
2. Шашкевич Ю. М. Кваліфікація: як ми її розуміємо? [Електронний ресурс] / Ю. М. Шашкевич. – Режим доступу: <http://vnz.org.ua/statti/1782-kvalifikatsija-jak-my-yiyi-rozumiamo>.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДНОСТІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Мельник К. Ю.,

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

Трудове право як самостійна галузь національного права становить єдину в своїй основі, цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах та спрямовану на досягнення єдиної мети та виконання єдиних завдань. Важливе значення для забезпечення єдності трудового права належить національному трудовому законодавству, передусім, Кодексу законів про працю України, який покликаний комплексно регулювати трудові і пов'язані з ними відносини та забезпечувати одноманіт-

ність застосування трудових норм на всій території України для усіх працівників і роботодавців.

Поряд із Кодексом законів про працю України сьогодні діють спеціальні закони, які регулюють або окремі аспекти трудових відносин, або певний вид відносин, пов'язаних із трудовими, або закріплюють правовий статус суб'єктів трудового права. Це закони України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про колективні договори й угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Норми трудового права містяться також у деяких законах комплексного характеру. Це закони України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-XII, «Про судоустрій і статус суддів» від 7 липня 2010 р. № 2453-VI, «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-XII тощо.

Кодекс законів про працю України визначає власне місце в системі національного трудового законодавства. Так, відповідно до ст. 4 КЗпП України, законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Слід звернути увагу на те, що прийняття чинного КЗпП України відбулося ще за часів радянської влади 10 грудня 1971 р. Протягом терміну дії КЗпП на території незалежної України Верховною Радою України було прийнято більше сімдесяти законів України з внесення змін та доповнень до нього. У результаті цього в КЗпП України вже практично не залишилося жодної статті, в яку б не вносилися ті чи інші зміни. Також слід відзначити, що КЗпП України не включає норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових спорів, та практично не регулює відносини зайнятості та працевлаштування. Окремі аспекти трудових відносин регулюються КЗпП України недостатньо повно на відміну від спеціальних законів. Наприклад, порядок надання відпусток більш детально врегульовано Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.

З огляду на наведене слід констатувати, що Кодекс законів про працю України сьогодні не повною мірою відповідає статусу кодифікованого акта та недостатньо забезпечує єдність трудового права.

Близько двадцяти років в Україні триває робота з розроблення нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці. За цей час до Верховної Ради України було подано декілька проектів Трудового кодексу України. Останній проект Трудового кодексу України був внесений на розгляд Верховної Ради України 22 квітня 2013 р. (реєстраційний № 2902) народними депутатами України Я. М. Сухим і О. М. Стояном. Проект Трудового кодексу включає 444 статті, що майже вдвічі більше, ніж у діючому Кодексі законів про працю України.

У Пояснювальній записці до проекту Трудового кодексу України відзначається, що головним принципом розробки нового Кодексу є оптимальне збалансування захисної та виробничої функцій трудового права, тобто мова йде про запровадження зачатків рівності сторін трудових правовідносин. Також вказується, що Кодекс буде сприяти уніфікації законодавства та включати в себе акти трудового законодавства. Так, до проекту Трудового кодексу України повністю інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та частково Закону України «Про охорону праці». З прийняттям Трудового кодексу України підлягають визнанню такими, що втратили чинність: Кодекс законів про працю України, закони України «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

У проекті Трудового кодексу України передбачені статті (ст. ст. 1 та 3), присвячені меті, завданням та принципам правового регулювання трудових відносин. Так, відповідно до ч. 1 ст. 1 Проекту, метою Трудового кодексу України є визначення основних засад реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту інтересів працівників та роботодавців. Нагадаємо, що діючий КЗпП України взагалі не закріплює власної мети.

Проект закріплює дещо інші завдання, що стоять перед трудовим законодавством, порівняно з діючим Кодексом законів про працю України. Відповідно до ч. 2 ст. 1 Проекту завданнями трудового законодавства перестали бути сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини, що закріплено сьогодні в ст. 1 КЗпП України. Ці завдання в Проекті замінили на наступне: «правове регулювання визначених у Кодексі відносин (трудові відносини), створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження інтересів сторін трудових відносин».

Із таким визначенням завдань Кодексу важко погодитись: по-перше, Кодекс регулює не тільки трудові відносини, а й відносини, пов'язані з ними (відносини з працевлаштування, відносини з вирішення трудових спорів, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства тощо), про що, до речі, йдеться у ст. 2 Проекту; по-друге, таке формулювання завдань Кодексу свідчить про привнесення до трудового законодавства ідеї збалансованості інтересів працівника і роботодавця. Іншими словами, в Кодекс закладається основа іншого права, але не трудового, оскільки історично стратегічним завданням трудового права було і повинно залишитися забезпечення захисту прав найманого працівника. Збалансованість інтересів вважаю припустимою за певних умов при укладенні колективних договорів та угод, де вона набуває форми компромісу.

Виходячи з вищезазначеного ч. 2 ст. 1 Проекту доцільно викласти в такій редакції: «Завданням цього Кодексу є правове регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, створення необхідних правових умов для належної реалізації та захисту трудових прав працівників при врахуванні інтересів роботодавців, а також для розвитку соціального партнерства».

Стаття 3 Проекту передбачає основні засади правового регулювання трудових відносин в Україні, які переважно відповідають принципам у галузі праці, закріпленим у міжнародних документах. Водночас окремі важливі принципи міжнародного трудового права не знайшли свого відображення у ст. 3 Проекту або викладені в усіченому вигляді. З огляду на наведене вважаю за доцільне пев-

ним чином удосконалити норми вищезазначеної статті. Так, п. 2 ч. 1 ст. 3 Проекту пропонує викласти в наступній редакції: «забона примусової та обов'язкової праці»; п. 10 ч. 1 ст. 3 Проекту – «забезпечення працівникам права на рівну оплату праці рівної цінності, а також на своєчасну і в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей». Крім цього, ст. 3 Проекту слід доповнити такими принципами: «забезпечення права працівників на справедливі умови праці, які включають, зокрема, розумне обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, неробочих та святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки»; «гарантування права працівників на захист у разі банкрутства роботодавця», «забезпечення права працюючих неповнолітніх, інвалідів, жінок, осіб із сімейними обов'язками на особливий захист».

Для забезпечення єдності трудового права важливе значення мають норми ст. 12 Проекту, які закріплюють, що основним актом трудового законодавства України є Трудовий кодекс України. Актами трудового законодавства є також закони, які приймаються відповідно до Конституції України та цього Кодексу і містять норми, що регулюють трудові відносини.

З огляду на вищезазначене можна з упевненістю говорити, що прийняття нового кодифікованого акта у сфері праці при одночасному скасуванні численних спеціальних законів буде сприяти єдності трудового права, вдосконаленню правозастосовної практики та спрощенню користування нормативним матеріалом.

Крім цього, слід звернути увагу на проблему забезпечення єдності у питанні регулювання трудових відносин різних категорій працівників. Зокрема вважаю, що окремі норми у сфері проходження служби в правоохоронних органах передбачають необґрунтовану диференціацію. Наприклад, ст. 17 Закону України «Про міліцію» і п. 3 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ встановлює строк випробування при прийнятті на службу – до одного року. Це є значно більше ніж строк випробування, передбачений ст. 27 КЗпП України для всіх працівників. На мій погляд, у питанні випробування необхідно забезпечити однаковий підхід, оскільки мета й наслідки встановлення випробування у всіх випадках є аналогічними й встановленого Кодексом законів про працю України строку достатньо для того, щоб розібратися чи здатен службовець виконувати належним чином доручену йому роботу. З огляду на

зазначене вважаю за доцільне встановити граничний шестимісячний випробувальний термін для осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ.

УДК 349.2

**ПРАВО НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ЙОГО ЗАХИСТ
У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СУДІ З ПРАВ ЛЮДИНИ**

Пилипенко П. Д.,

д-р юрид. наук, професор,

*завідувач кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету ім. І. Франка*

Право на оплату праці безпосередньо закріплене у Конституції України. При цьому кожному гарантується виплата заробітної плати на рівні, що не нижче від визначеного законом. Стаття 43 Основного Закону нашої держави передбачає також право на своєчасне одержання винагороди за працю, яке захищається законом.

Разом з тим, усе ще трапляються непоодинокі випадки, коли указані права не дотримуються і українським громадянам доводиться звертатися до уповноважених органів за їх захистом, у тому числі й з приводу невиплати чи неналежної виплати заробітної плати. Як свідчить практика, відповідних юридичних важелів внутрішнього рівня не завжди буває достатньо для захисту трудових прав найманих працівників. Тому останнім доводиться звертатися до відповідних міжнародних інституцій, аби досягти успіху. Зокрема, велику кількість скарг, пов'язаних із порушенням трудових прав, розглянуто Європейським судом з прав людини. Всі вони в основному стосувалися невиплати або невчасної виплати заробітної плати та інших компенсаційних і гарантійних виплат. Скаржники обґрунтовували свої вимоги порушенням п. 1 ст. 6 Конвенції, у якій закріплено право кожного на справедливий і відкритий розгляд упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, визначеним законом, який вирішує спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру, а також порушенням права на ефективний засіб юридичного захисту в національному органі, визначеним ст. 13 Конвенції. Разом із цими статтями заявники вказували на порушення ст. 1 Першого протоколу, який передбачає право кожної фізичної або юридичної особи на мирне володіння своїм майном. У цьому протоколі зазначається також, що ніхто не може бути позбавлений своєї власності інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнарод-

дного права. В указаній Конвенції під власністю розуміються також кошти, що мали б належати заявникам, але безпідставно не були їм виплачені.

Прикладом порушення наведених прав можна назвати справу «Ромашов проти України», на основі якої розглядалися та обґрунтовувалися інші аналогічні справи. Так, заявник, Віктор Петрович Ромашов, звернувся до Європейського суду з прав людини, оскільки йому тривалий час не виплачували заборгованості по заробітній платі. У травні 1998 р. він подав до комісії з трудових спорів Шахтобудівельного управління Державного підприємства «Лисичанськ-вугілля» (далі – ШБУ), де працював, заяву з вимогою про стягнення невикраденої заробітної плати з шахти, яка знаходиться у державній власності. 16 червня 1998 р. комісія з трудових спорів ШБУ розглянула його скарги та зобов'язала ШБУ виплатити заявнику 8 783,39 грн компенсації. Тоді ж комісія видала заявнику посвідчення, що мало статус виконавчого листа.

9 червня, 7 липня та 19 листопада 1999 р. заявнику було виплачено 500 грн, 300 грн і 210 грн відповідно. А 30 квітня 2000 р. Лисичанське міське управління юстиції повідомило заявника про те, що майно ШБУ знаходиться у податковій заставі та, відповідно, на нього не можна накласти арешт. Управління юстиції також поінформувало заявника про те, що у Державному бюджеті не передбачено коштів на виконання рішення комісії з трудових спорів від 16 червня 1998 р. Крім того, 14 червня 2000 р. заявник був поінформований про те, що рішення комісії з трудових спорів від 16 червня 1998 року не може бути виконане у зв'язку з відсутністю у Міністерства палива та енергетики коштів.

23 січня 2002 р. Лисичанський місцевий суд присудив заявнику 2 282,21 грн компенсації за втрату частини присудженої йому суми в результаті інфляції. Це рішення на момент звернення до Європейського суду з прав людини залишалось не виконаним. Лише 28 листопада 2003 р. ШБУ виплатило заявнику в повному обсязі борг, визначений рішенням комісії з трудових спорів. Тому 1 грудня 2003 р. виконавча служба закінчила виконавче провадження у зв'язку з виконанням рішення у повному обсязі (8 783, 39 грн).

Уряд України наголошував на тому, що відповідно до прецедентної практики Суду заявник, який отримав компенсацію на національному рівні за стверджуване порушення Конвенції, не може більше вважатись потерпілим відповідно до цілей ст. 34 Конвенції (див. ухвалу у справі «Марченко проти України» від 17 вересня

2002 р., заява № 63520/01). Відповідно, оскільки рішення від 16 червня 1998 р. було виконане, заявника не можна більше вважати потерпілим від порушення його прав за п. 1 ст. 6. Уряд, таким чином, пропонував визнати заяву неприйнятною чи викреслити її з реєстру справ Суду.

Суд погодився з Урядом у тому, що виконання рішення, винесеного на користь заявника, вирішило питання невиконання як такого. Однак, на думку Суду, таке пізнє виконання рішення не є адекватною відповіддю на скаргу про невинуватено довгу тривалість цієї процедури, яку державні органи не визнали і за яку не надали жодної компенсації. А тому Суд стверджував, що заявник може вважатися потерпілим від порушення його прав, гарантованих п. 1 ст. 6 Конвенції в частині тривалості періоду, протягом якого рішення залишалося не виконаним (в обґрунтуванні цього пункту Суд посилався на ухвалу у справі «Скубенко проти України» від 6 квітня 2004 р., заява № 41152/98). Крім того, Ромашов залишався потерпілим від невиконання рішення суду від 23 січня 2002 р., яким з урахуванням інфляції були проіндексовані кошти, присуджені рішенням комісії з трудових спорів від 16 червня 1998 р.

Уряд також посилався на існування у заявника можливості оскаржити бездіяльність або помилку виконавчої служби чи Державного казначейства, а також вимагати компенсацію завданої йому майнової і немайнової шкоди. Проте суд зазначив, що у цій справі боржником є державний орган, і виконання щодо нього, як свідчать матеріали справи, може бути здійснене лише в тому випадку, якщо державою передбачені та визначені асигнування на відповідні видатки з Державного бюджету України шляхом здійснення відповідних законодавчих заходів. Факти ж свідчать про те, що протягом періоду, що розглядався, виконанню відповідного судового рішення перешкоджала саме відсутність законодавчих заходів, а не неналежне виконання своїх обов'язків державними виконавцями. Тому заявника не можна звинуватити у тому, що він не ініціював провадження проти державного виконавця (це твердження Суду було обґрунтовано у справі «Шестаков проти Росії», ухвала від 18 червня 2002 р., заява № 48757/99). Також Суд відзначив, що Уряд наполягав на тому, що Державною виконавчою службою та Державним казначейством не було допущено помилок при виконанні рішення. А тому Суд дійшов висновку, що заявник звільнений від необхідності продовження пошуку засобу, на який посилався Уряд, а отже, виконав вимоги п. 1 ст. 35 Конвенції (про вичерпання усіх національних засобів захисту). У зв'язку з цим Суд

відхилив заперечення Уряду та одноголосно вирішив, що у цій справі було порушено п. 1 ст. 6 та ст. 13 Конвенції, і зобов'язав державу України сплатити заявникові відшкодування моральної шкоди.

Схожі рішення Європейський суд з прав людини ухвалив у справах «Баландіна проти України», «Войтенко проти України», «Сичов проти України» тощо. Висновок з аналізу цих справ має важливе значення для захисту трудових прав працівників, які працюють на державних чи комунальних підприємствах та отримують заробітну плату за рахунок бюджетних асигнувань, і полягає в тому, що відповідний державний чи комунальний орган – засновник відповідного підприємства не може відмовитися покривати борги із зарплати, що виникли у підприємства. У цьому випадку засновники не можуть керуватися ч. 3 ст. 96 Цивільного кодексу України, за якою учасник (засновник) юридичної особи не відповідає за зобов'язаннями юридичної особи, оскільки Європейський суд з прав людини наполягає на тому, що в разі якщо виконання рішення про виплату заборгованості із зарплати неможливе через відсутність відповідних бюджетних асигнувань, держава не звільняється від відповідальності за невиконання цього рішення.

УДК 349.2

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Прилипко С. М.,

*д-р юрид. наук, професор, академік НАПрН України,
Заслужений діяч науки і техніки,
Головний вчений секретар НАПрН України*

Інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності (поряд із кримінальною, адміністративною та дисциплінарною), має свої специфічні ознаки та особливості, а також притаманний йому механізм правового регулювання та реалізації. Ці особливості виникають із наявності трудових правовідносин між сторонами трудового договору і пов'язані з взаємною відповідальністю працівника і роботодавця за невиконання прийнятих ними на себе обов'язків у разі настання матеріальної шкоди, яка завдана будь-якою стороною. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це обов'язок однієї сторони трудового договору (працівника або роботодавця) відшкодувати шкоду, заподіяну другій стороні в результаті винного, протиправ-

ного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків.

Працівник, який неухважно, нестаранно та недбайливо ставиться до матеріалів, обладнання, інструментів, енергоносіїв чи іншого майна роботодавця, неналежно виконує прийняту ним на себе роботу і тим завдає йому шкоду, та роботодавець, який не забезпечує працівникові безпечних умов праці й одержання обумовленої заробітної плати і тим самим завдає шкоди його здоров'ю чи іншим інтересам, – несуть один перед одним матеріальну відповідальність. Це й зумовлює існування в трудовому законодавстві правового інституту матеріальної відповідальності сторін трудового правовідношення. Цей інститут є одним із правових засобів нормального функціонування виробничого процесу, забезпечення порядку праці, досягнення сторонами обумовленого результату діяльності підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності. Він ґрунтується на Конституції України (статті 13, 56, 66, 68) та Кодексі законів про працю України (статті 130 – 138, 173, 236, 237, 237-1).

При з'ясуванні сутності інституту матеріальної відповідальності необхідно виходити з того, що суб'єкти трудових правовідносин знаходяться в нерівному становищі по відношенню один до одного. Працівник – менш захищена та економічно більш слабка сторона трудових правовідносин, оскільки засоби виробництва та знаряддя праці є власністю роботодавця. Крім того, працівник значно більше залежить від роботодавця, оскільки здійснює покладені на нього обов'язки під керівництвом роботодавця, змушений виконувати його накази та розпорядження. При цьому він при виконанні покладених на нього обов'язків повинен забезпечити збереження власності, наданої йому для здійснення трудової функції. У свою чергу, роботодавець повинен організовувати трудовий процес відповідно до чинного законодавства, створювати умови для працівника стосовно збереження майна, вживати певних заходів із запобігання виникненню матеріальної шкоди та будь-яких матеріальних втрат. Така нерівність суб'єктів трудових правовідносин зумовлює певну спрямованість завдань і функцій, а також особливості правового регулювання матеріальної відповідальності працівника перед роботодавцем та необхідність встановлення окремих норм щодо відповідальності роботодавця перед працівником й забезпечення дії особливого правового механізму її реалізації.

За трудовим правовідношенням працівник приймає на себе обов'язки виконувати певну роботу, виробляти продукцію, надавати послуги. Цю роботу він повинен виконувати так, як це передбачено затвердженим трудовим колективом порядком праці. Виконання працівником своїх обов'язків забезпечується, в разі необхідності, застосуванням таких засобів, як дисциплінарна, матеріальна та громадська відповідальність, і правовим захистом, який не є юридичною відповідальністю, але направлений на забезпечення прав роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника – це обов'язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням прийнятих на себе за трудовим договором обов'язків. Для матеріальної відповідальності працівника притаманний саме обов'язок відшкодувати завдану майнову шкоду. У разі відсутності такої шкоди матеріальна відповідальність настати не може. Таким чином, підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення. Цим вона відрізняється від штрафу, дисциплінарної відповідальності, позбавлення премії, винагороди за колективні наслідки роботи за рік. Штраф – це адміністративна кара за адміністративне правопорушення, а не відшкодування шкоди. Штраф може мати місце і тоді, коли майнової шкоди не було завдано. Трудове законодавство України ніяких штрафів на працівника за неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків не передбачає (ст. 147 КЗпП).

Дисциплінарне стягнення може бути застосоване на підставі трудового дисциплінарного правопорушення і без завдання роботодавцю прямої дійсної шкоди належному йому майну. Його призначення – подіяти на порушника дисципліни праці шляхом покладення на нього обов'язку нести невикладні правові наслідки особистого, матеріального, організаційного характеру за порушення своїх трудових обов'язків з метою впливу на його свідомість і волю та змінити останні в напрямку, передбаченому трудовим договором. Цю ж функцію виконує також і матеріальна відповідальність. Але її основною функцією є правовідновлювальна, тоді як дисциплінарна відповідальність такої функції не виконує, а має на меті виховання у працівника почуття відповідальності за належне виконання прийнятих на себе трудових обов'язків і запобігання новим порушенням – відшкодувати завдану майнову шкоду. Ось чому притягнення винного до дисциплінарної відпові-

дальності (а в певних випадках – до адміністративної чи кримінальної) не виключає його матеріальної відповідальності і навпаки (ч. 3 ст. 130 КЗпП України).

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правом має три мети. Перша, основна – захист майна роботодавця від його пошкодження, втрати, розкрадань і забезпечення відшкодування завданої шкоди працівником. Таким чином, матеріальна відповідальність працівника є правовідновлювальна, тому що має, насамперед, основну мету – відновити майно роботодавця, якому він завдав шкоду. Тому притягнення працівника до матеріальної відповідальності не виключає застосування до винного дисциплінарного стягнення, через те що винний працівник одночасно з завданням майнової шкоди (майнове трудове правопорушення) вчиняє трудове дисциплінарне правопорушення (дисциплінарний проступок) (ч. 3 ст. 130 КЗпП України). Друга – забезпечення гарантії працівнику при покладенні на нього матеріальної відповідальності, охорона його заробітної плати від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень. Ця мета інституту матеріальної відповідальності – гарантійна. Третя – виховання у працівника уважного, бережливого, старанного, дбайливого ставлення до майна роботодавця, яке передається йому для виконання його трудової функції, для запобігання завданню нової шкоди майну роботодавця.

Таким чином, правовий інститут матеріальної відповідальності за трудовим законодавством виконує правовідновлювальну, гарантійну, запобіжно-виховну функцію. Але основною, яка визначає її правову природу, є правовідновлювальна. Гарантійна і запобіжно-виховна функції є супроводжуючі, які треба враховувати для визначення мотивів поведінки працівника, при виборі правових і громадських заходів забезпечення трудового правовідношення.

Матеріальна відповідальність працівника за майнову шкоду, завдану роботодавцю у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків, за трудовим правовідношенням є особливим правовим інститутом трудового права і має тільки йому притаманні характерні риси: свій суб'єкт, підставу й умови її настання, види і межі відповідальності, порядок покриття шкоди, своєї цілі і завдання. Вона істотно відрізняється від інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права, в тому числі майнової відповідальності за цивільним правом. Основні відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової цивільно-правової відповідальності такі:

1. Суб'єктом матеріальної відповідальності за законодавством про працю може бути лише працівник, який знаходиться в трудовому правовідношенні з роботодавцем і завдав йому майнову шкоду внаслідок порушення прийнятих ним на себе за трудовим договором обов'язків (ч. 1 ст. 130 КЗпП України). Особа, яка не знаходиться з роботодавцем у трудовому правовідношенні або завдала йому майнову шкоду не в зв'язку з правовідношенням, суб'єктом матеріальної відповідальності за нормами трудового права бути не може. Вона відповідає за нормами цивільного права.

Неповнолітній працівник може бути суб'єктом матеріальної відповідальності на загальних підставах, оскільки трудова праводієздатність у повному обсязі виникає з 16 (а за деякими умовами – з 15 чи навіть – з 14) років, а неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах і обов'язках до повнолітніх (ст. 187 КЗпП України). Неповноліття не може бути законною підставою для звільнення від матеріальної відповідальності за майнову шкоду, заподіяну порушенням обов'язків за трудовим правовідношенням. Однак при покладенні її на неповнолітнього працівника треба врахувати фізіологічні і психологічні особливості, які притаманні підліткам (можлива відсутність досвіду, достатньої кваліфікації та ін.). За тими ж мотивами не допускається укладення договору про прийняття на себе неповнолітнім працівником, який не досяг 18-річного віку, повної матеріальної відповідальності за незабезпечення збереження майна і інших цінностей, переданих йому для збереження і інших цілей (ст. 135-1 КЗпП України).

Працівник, який завдав шкоду, відповідає за неї сам, неповнолітні також. За нормами цивільного законодавства у разі відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування завданої нею шкоди, ця шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі її батьками (усиновлювачами) або піклувальником, якщо вони не доведуть, що шкоди було завдано не з їхньої вини.

2. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства, якщо майнова шкода роботодавцеві завдана у зв'язку з виконанням ним обов'язків за трудовим договором (ст. 132 КЗпП). Така відповідальність у працівника виникає навіть у тому разі, якщо майнова шкода завдана не при виконанні ним трудових обов'язків, але майно працівник одержав для задоволення своїх особистих цілей за дозволом роботодавця,

який має обов'язок уважно ставитись до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП України).

3. У працівника виникає матеріальна відповідальність за нормами цивільного законодавства (статті 1166, 1202 ЦК України) в тому разі, коли він заподіяв шкоду самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів та ін.), належних роботодавцеві, з яким він перебуває в трудових відносинах. Така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових обов'язків, відшкодовується в повному обсязі, включаючи і не одержані роботодавцем прибутки від використання зазначених технічних засобів.

4. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням має особистий характер (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Це пов'язано з тим, що виконувати свої обов'язки працівник повинен особисто (ст. 30 КЗпП України). Трудове законодавство не передбачає ні загальної, ні субсидіарної, ні солідарної відповідальності працівника, а лише особисту персональну відповідальність за виконання прийнятих ним на себе особисто трудових обов'язків. Не змінює цього принципу й укладення з колективом (бригадою) договору про повну матеріальну відповідальність за прийняті ним матеріальні цінності. Наявність такого договору не означає, що член колективу (бригади) повинен нести матеріальну відповідальність за шкоду і тоді, коли немає його вини (ч. 2 ст. 130, ст. 135-1 КЗпП України).

Роботодавець не звільняється від обов'язку у всіх випадках притягнення працівника до матеріальної відповідальності довести його вину в заподіянні ним шкоди (ст. 138 КЗпП України).

У цивільному праві особа може бути притягнута до майнової відповідальності навіть у разі відсутності її вини (приміром, при заподіянні шкоди джерелом підвищеної небезпеки). Згідно зі ст. 1187 ЦК України шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) володіє транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого створює підвищену небезпеку. Особа, яка здійснює діяльність, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за завдану шкоду, якщо вона не доведе, що шкоди було завдано внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

5. У разі заподіяння матеріальної шкоди декількома особами у трудовому праві застосовується дольова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива лише у випадку, коли шкода завдана злочинними діями декількох осіб.

У цивільному праві інакше. Особи, спільними діями або бездіяльністю яких було завдано шкоди, несуть солідарну відповідальність перед потерпілим. За заявою потерпілого суд може визначити відповідальність осіб, які спільно завдали шкоди, у частині відповідно до ступеня їхньої вини. Особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом.

6. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим правовідношенням передбачає обов'язок покриття шкоди, завданої лише наявному майну роботодавця. Упущена вигода, неодержаний роботодавцем прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником прийнятих ним на себе трудових обов'язків, покриттю ним не підлягають (ч. 4 ст. 130 КЗпП України).

Під втраченою вигодою розуміється неодержання тих майнових цінностей, які роботодавець міг би одержати при належному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, зокрема при належній явці на своє робоче місце. Це зумовлюється тим, що обов'язок належним чином організувати працю працівника, забезпечити належний її процес різних, у тому числі й несприятливих трудових ситуацій, а також запобігання можливим збиткам лежить на роботодавцеві в особі відповідного керівника процесу праці (ст. 21 і ст. 141 КЗпП України). Тому ризик втраченої вигоди, неодержання прибутку, доходу внаслідок неналежної організації процесу праці лежить на роботодавцеві. А до винного працівника може бути застосована роботодавцем лише дисциплінарна санкція. Неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних із неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші неодержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

Разом з тим необхідно зазначити, що 1 червня 2014 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-VII (далі – Закон), яким було внесено ряд змін до законодавства щодо звільнення та матеріальної відповідальності посадових осіб підприємств, установ, організацій, а саме: а) законодавчо звужується перелік випадків обмеженої матеріальної від-

повідальності (у розмірі, що не перевищує середньої місячної заробітної плати) керівників підприємств та структурних підрозділів підприємств, а також їх заступників. До таких випадків тепер належить відповідальність за зайві грошові виплати працівникам, неправильну постановку обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, а також за невжиття необхідних заходів щодо запобігання; б) передбачається, що можна здійснювати правове регулювання питання відповідальності посадових осіб підприємств в установчих та інших внутрішніх документах юридичних осіб; в) встановлюється, що загальне обмеження матеріальної відповідальності працівників розміром середньої місячної заробітної плати не поширюється на посадових осіб підприємства, установи, організації; г) визначається можливість покладати на посадових осіб матеріальну відповідальність за не одержаний підприємством прибуток. Такий напрямок розвитку законодавства потребує зваженого підходу й додаткового обґрунтування, позаяк він руйнує окремі сутнісні питання матеріальної відповідальності. Крім того, необхідно, по-перше, визначити перелік посадових осіб (які будуть відшкодовувати не одержаний підприємством прибуток); по-друге, необхідно визначити низку гарантій для цих посадових осіб.

7. Матеріальна відповідальність працівників за трудовим законодавством неоднакова для їх різних категорій та різних трудових ситуацій і форм вини, тому що в складному процесі праці виникають різноманітні взаємовідносини між працівниками, у яких роль кожного працівника має свій особливий характер. Матеріальна відповідальність залежить і від виду майна, з яким має справу працівник, мети його знаходження у нього, способу і обставин заподіяння шкоди. При цьому трудове законодавство передбачає, як правило, обмежену матеріальну відповідальність, за якою вона обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Матеріальна відповідальність вище середнього місячного заробітку, але не більше повного розміру завданої шкоди, допускається лише у випадках, передбачених КЗпП України. Така диференціація матеріальної відповідальності з встановленням, як загальне правило, обмеженої відповідальності, зумовлена тим, що працівник виступає в трудовому правовідношенні не як учасник цивільного обороту, а як учасник процесу колективної праці, підпорядкований в цьому процесі, на підставі трудового договору,

встановленому порядку праці і управлінню керівником процесу праці. Майно роботодавця – засоби праці – передаються працівникові, як правило, не в розпорядження, а лише в його користування на час виконання ним його трудової функції та знаходиться під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесу праці, який зобов'язаний створювати працівникові належні умови праці, а також забезпечити повне зберігання ввіреного йому в процесі праці майна роботодавця.

8. Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає тільки за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди. Працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він належним чином виконує свої трудові обов'язки і уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно, діловито ставиться до майна роботодавця (ч. 2 ст. 130 КЗпП України). Законодавство про працю має загальний принцип захисту працівника від безпідставного притягнення його до відповідальності, в тому числі до матеріальної. На його захисті стоїть і презумпція невинності (працівник завжди правий, поки роботодавцем не буде доведена його винність), тому що він працює під управлінням і контролем роботодавця чи уповноваженого ним керівника процесу праці. Для притягнення працівника до матеріальної відповідальності роботодавець повинен довести вину працівника і вказати, в чому вона полягає (ст. 138 КЗпП України). Це ж стосується в цілому і того випадку, коли укладено договір про повну матеріальну відповідальність з працівником (колективом працівників, бригадою). Водночас відповідно до ст. 1166 ЦК України особа, яка завдала шкоди, звільняється від її відшкодування, якщо вона доведе, що шкоди завдано не з її вини.

9. Тягар доказу вини працівника в заподіянні ним майнової шкоди при виконанні трудових обов'язків лежить на роботодавцеві тому, що роботодавець зобов'язаний належним чином організувати його працю і створити йому умови для нормальної роботи і забезпечення повного зберігання ввіреного йому для роботи майна. Щоб покласти матеріальну відповідальність за майнову шкоду, яка виникла у роботодавця, на працівника, роботодавець повинен довести, що вона виникла не внаслідок неналежної організації ним процесу праці і відсутності умов для забезпечення повного зберігання ввіреного працівникові майна, а внаслідок порушення працівником своїх трудових обов'язків, його неухважного, нестаранного, недбайливого ставлення до майна роботодавця. Лише

матеріально відповідальний працівник, якому за особливим договором під повну матеріальну відповідальність довірені матеріальні цінності для зберігання або інших цілей і якому створені належні умови за договором для зберігання цих цінностей, повинен довести відсутність своєї вини, якщо має місце недостача чи пошкодження довіреного йому майна.

10. Трудовим законодавством передбачено особливий порядок стягнення заподіяної працівником майнової шкоди. Цей порядок спрощує захист майнових інтересів роботодавця і разом із тим забезпечує захист матеріальних інтересів працівника:

а) стягнення завданої працівником шкоди проводиться наказом (розпорядженням) роботодавця;

б) стягнення шкоди за розпорядженням роботодавця може бути здійснено лише в межах місячного середнього заробітку працівника; якщо шкода перевищує цю межу, роботодавець в частині більше середнього місячного заробітку повинен звернутися з позовом до суду;

в) розпорядження про стягнення шкоди із заробітної плати працівника роботодавець може видати в строк не більше двох тижнів з моменту, коли йому стало відомо про завдання шкоди. Якщо роботодавець пропустив цей строк, він не вправі своєю владою, своїм розпорядженням вирахувати завдану шкоду із заробітної плати працівника, навіть у межах його середнього заробітку. Роботодавець у цьому випадку може звернутися на загальних підставах із позовом на працівника до суду;

г) позовний строк для звернення роботодавця до суду за позовом до працівника про відшкодування завданої ним шкоди встановлено один рік із дня, коли роботодавцеві стало відомо про таку шкоду. Після закінчення цього строку працівник звільняється від обов'язку відшкодувати завдану ним шкоду.

11. Якщо працівник не згоден із наказом (розпорядженням) роботодавця про стягнення з його заробітної плати завданої шкоди або його розміром, він вправі його оскаржити в КТС або суді в порядку, передбаченому КЗпП (глава XV).

Наведені вище особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством дають підстави стверджувати, що ця відповідальність є особливим правовим інститутом, притаманним лише трудовому праву, і який відрізняється від усіх правових інститутів матеріальної відповідальності інших галузей права. Ці особливості породжені особливостями трудових відносин, необхідністю соціального захисту працівників.

УДК 349.2

НАЯВНІСТЬ СІМЕЙНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ЯК ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Чанишева Г. І.,

*д-р юрид. наук, професор,
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У цей час спеціальні норми щодо правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками містяться у главі XIII «Праця жінок» чинного КЗпП України, хоча сам термін у Кодексі не застосовується. Низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. Статтею 186-1 КЗпП «Гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері» гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами 3–8 ст. 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 цього Кодексу, поширено також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників).

Звертають на себе увагу певні неузгодженості між назвою і текстом зазначеної статті. У назві ст. 186-1 йдеться про малолітніх дітей, а у тексті – про дітей. Відповідно до ст. 31 Цивільного кодексу України малолітньою особою є фізична особа, яка не досягла чотирнадцяти років, а згідно із ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» дитиною вважається особа віком до вісімнадцяти років (повноліття). При цьому термін «малолітня дитина» не застосовується в жодній іншій статті КЗпП.

У ст. 186-1 КЗпП йдеться про піклувальників, що також не узгоджується з назвою статті, оскільки відповідно до ст. 59 Цивільного кодексу України піклування встановлюється над неповнолітніми особами, які є сиротами або позбавлені батьківського піклування. Хоча в назві статті йдеться про гарантії особам, які виховують малолітніх дітей без матері, у тексті статті коло цих осіб обмежується батьками, опікунами, піклувальниками. На практиці особами, які виховують дітей без матері, можуть бути усиновлювач, вітчим, прийомний батько, а також фактичний вихователь, на яких також слід поширити правила ст. 186-1 КЗпП.

Положення чинного трудового законодавства щодо трудових прав осіб із сімейними обов'язками не повною мірою відповідають міжнародним стандартам у даній сфері. Чинний КЗпП не містить окремої глави, яка б включала відповідні норми, натомість окремі статті, що регулюють права вказаної групи осіб, містяться у різних главах Кодексу. Водночас нові Трудові кодекси, прийняті на пост-радянському просторі, включають окремі глави з відповідною назвою. Так, у Трудовому кодексі Республіки Казахстан міститься глава 17 «Особливості регулювання праці жінок та інших осіб із сімейними обов'язками». Як бачимо, зазначені Кодекси також ототожнюють жінок та осіб із сімейними обов'язками, з чим, як відзначалося вище, не можна погодитися. Натомість до Трудового кодексу Республіки Білорусь включено главу 19 «Особливості регулювання праці жінок і працівників, які мають сімейні обов'язки».

У проекті Трудового кодексу України про працівників із сімейними обов'язками йдеться у ст. 21 «Основні права працівників». До основних прав віднесено право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними. У даній статті також закріплено право працюючих жінок на особливий захист материнства. Закріплення серед основних трудових прав працівників названих прав відповідає міжнародним стандартам у цій сфері.

До проекту Трудового кодексу України включено Книгу четверту «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», у главі 1 якої закріплено особливості праці працівників із сімейними обов'язками. Відповідно до ст. 284 працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, опікун, піклувальник, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї. Дане визначення не повністю відповідає положенням ст. 1 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р., згідно з якою до працівників із сімейними обов'язками належать працівники чоловіки і жінки, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, а також працівники чоловіки і жінки, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду або допомоги.

Викликає заперечення назва глави 1 Книги четвертої, оскільки не усіх жінок можна віднести до працівників із сімейними обов'язками. Видається доцільним іменувати зазначену главу «Особливості праці жінок і працівників із сімейними обов'язками».

У зазначеній главі законопроекту регулюються особливості праці жінок, в тому числі вагітних жінок і жінок, які мають дітей, а також інших працівників із сімейними обов'язками. Відповідно до ст. 290 «Особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками» гарантії, передбачені статтями глави 1 Книги четвертої для жінок, які мають дітей, поширені на батька, у разі якщо матері немає або у разі її тривалого перебування у лікувальному закладі, а також опікуна, піклувальника. У проєкті вперше передбачено поширення норми про обмеження залучення до нічних, понадурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят на працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом.

Проект Трудового кодексу України у частині правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками в цілому відповідає положенням Конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, а в частині регулювання праці жінок із сімейними обов'язками у ряді випадків встановлює більш високий рівень гарантій порівняно із стандартами МОП. Основним принципом правового регулювання праці зазначеної категорії працівників є принцип заборони дискримінації та узгодження в міру можливостей їхніх трудових обов'язків із сімейними.

Водночас у Рекомендації МОП № 165 щодо рівних можливостей і рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками 1981 р. містяться норми, які не включено до проєкту Трудового кодексу України. До проєкту не включено окрему норму про те, що працівники із сімейними обов'язками повинні користуватися рівними можливостями та ставленням порівняно з іншими працівниками щодо підготовки і доступу до роботи, просування по службі та забезпечення зайнятості, а сімейний стан, сімейні обставини або сімейні обов'язки не повинні бути самі по собі суттєвою підставою для відмови у наданні роботи чи для припинення трудових відносин.

Рекомендацією МОП № 165 також передбачено надання працівникам із сімейними обов'язками можливостей професійної під-

готовки та, де це можливо, оплачуваної навчальної відпустки для їх використання.

У Рекомендації йдеться про потребу приділяти особливу увагу загальним заходам щодо поліпшення умов праці та якості трудового життя, в тому числі заходам, спрямованим на: а) поступове скорочення щоденної тривалості робочого часу і скорочення понаднормової роботи; б) більш гнучке регулювання графіків роботи, періодів відпочинку та відпусток; з урахуванням рівня розвитку і особливих потреб країни та різних секторів діяльності.

З метою захисту працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють тимчасово, а також надомних працівників, багато з яких мають сімейні обов'язки, умови зазначених видів робіт повинні належним чином регулюватися чи контролюватися.

Умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення працівників, які працюють неповний робочий час та які працюють тимчасово, повинні, у міру можливого, бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють відповідно повний робочий час і які працюють постійно; у відповідних випадках їхні права можуть визначатися на пропорційній основі.

Працівникам, які працюють неповний робочий час, повинна надаватися можливість вступати або повертатися на роботу з повним робочим часом у разі, коли така вакансія існує та коли змінились обставини, за яких раніше існувала потреба в роботі з неповним робочим часом.

УДК 351.713(477):331.108.37

ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Щербина В. І.,

д-р юрид. наук, професор,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

К. Вітц називає такі основні ознаки принципів трудового права:

а) це повинні бути правові ідеї, тобто ідеї, орієнтовані на правове регулювання проблематики суспільних трудових відносин;

б) ці правові ідеї повинні виражати принципи політики держави, оскільки йдеться про регулювання поведінки людей і соціалістичних організацій у сфері трудових відносин;

в) відповідна правова ідея повинна виявлятися у трудовому праві, й до того ж як юридичне правило або як узагальнення декі-

лькох юридичних правил цієї галузі, тобто кожний основний принцип повинен бути втілений у конкретний припис трудового права.

Нерозривна єдність норм, принципів і правового регулювання – характерна ознака трудового права. Тому, на наш погляд, принципи трудового права України – це основоположні керівні ідеї, які виражають сутність норм трудового права і головні напрямки політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, що пов'язані із застосуванням та організацією праці людей.

Наявність легальних формулювань принципів права – одне з головних свідчень високого рівня систематизації трудового законодавства. Дуже важливу службову роль вони відіграють у випадку застосування до трудових відносин норм інших галузей права, перш за все цивільного. Основні принципи стоять на сторожі самостійності трудового права як галузі права. Вони дозволяють застосовувати до трудових відносин норми інших галузей права тільки тоді, коли норми відповідають соціальному призначенню трудового права, його завданням. Так, відповідно до Трудового кодексу Республіки Польща, «у питаннях, не унормованих положеннями трудового права, до трудових відносин застосовуються відповідно положення цивільного кодексу, оскільки вони не суперечать принципам трудового права». Частина 1 ст. 9 Цивільного кодексу (далі – ЦК) України, навпаки, досить жорстко окреслює порядок застосування норм цього Кодексу до трудових відносин. Зокрема, зазначається, що його положення застосовуються до регулювання трудових відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Тобто про врахування специфіки відносин, які не охоплює ч. 1 ст. 1 ЦК України, навіть не йдеться. Така позиція законодавця помилкова, бо не враховує особливості предмета, методу, функцій і принципів трудового права.

Виходячи з цього вважаємо за необхідне виявити та окреслити зміст трьох ключових принципів сучасного трудового права: повноправності і рівноправності працівників і роботодавців та взаємних вкладень, – а також розкрити їх значення у ефективності правового регулювання праці.

Принцип повноправності працівників і роботодавців означає, що ці суб'єкти для законодавця повинні бути абсолютно рівноцінними і самодостатніми учасниками відносин, діяльність яких підпадає під правову регламентацію норм трудового права. На думку К. Л. Томашевського, знаходження справедливості у діалектично-

му взаємозв'язку з рівністю і справедливістю переможе тільки тоді, коли працівник і наймач будуть мати рівні (збалансовані) можливості при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, що є вираженням їх свободи волі, будуть вирішувати широкий спектр питань трудового права за погодженням один із одним при гарантованому державою мінімумі умов праці працівника.

Важливою складовою забезпечення реалізації принципу повноправності працівника є законодавче закріплення права працівника на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за рахунок коштів роботодавця. Аналіз проектів Трудового кодексу (далі – ТК) України дає підстави стверджувати наступне. Право на професійну підготовку працівника має декларативний характер, оскільки не підкріплено обов'язком роботодавця щодо реалізації цього права. На відміну від цього, ч. 2 ст. 69 Господарського кодексу України передбачає правило, відповідно до якого підприємство забезпечує підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання як у власних навчальних закладах, так і в інших навчальних закладах за відповідними угодами. Підприємство надає пільги, передбачені законом, своїм працівникам, які навчаються без відриву від виробництва. Такі норми цілком відповідають положенням норми ч. 2 ст. 43 Конституції України про те, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, які мають бути закріплені у ТК України. На наш погляд, це право має бути гарантовано, як мінімум, для працівників державної служби та державного сектора економіки.

Безумовною складовою принципу повноправності працівників і роботодавців є визнання за працівниками права на обов'язкову участь у розподілі частини прибутку підприємства. Відповідно до ч. 2 ст. 13 КЗпП України у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом). В Україні проблема саме й криється в не вирішеному питанні про те, хто може чи повинен передбачити у статуті можливість участі працівників у розподілі прибутку.

У Мексиці існує система розподілу доходів, у якій беруть участь працівники. Усі зайняті (нерідко за винятком директорів, топ-менеджерів та інших адміністративних працівників, які отримують премію за підсумками календарного року та яким надається

ся автомобіль, фінансова допомога у придбанні житла) щомісячно беруть участь у розподілі прибутку, отриманого підприємством (компанією). Вони мають право на 10 % доходів компанії, які розподіляються в рівній пропорції у двох частинах: перша половина належного до розподілу прибутку виплачується всім зайнятим залежно від їх стажу роботи на даному підприємстві (незалежно від розміру заробітної плати); друга половина розподіляється з урахуванням розміру заробітної плати, отриманої працівником протягом календарного року. Особи, які пропрацювали на підприємстві менше одного року, не беруть участі у розподілі прибутку. Уявляється, що подібний досвід вже давно слід було б впровадити в Україні, де переважна більшість підприємств нахабно «прихватує» людьми та організаціями, які ніякого стосунку до їх створення та розвитку ніколи не мали. Такі новації дадуть можливість хоча б частково ліквідувати відчуження значної кількості громадян України від загальнонародної власності, яку поспіхом «розподіляли» у 90-ті роки ХХ ст.

Принцип рівноправності працівників і роботодавців означає, що вони повинні мати рівні (але не однакові) права. Йдеться про так званий правовий паритет, що впливає із загального юридичного стану суб'єктів трудових правовідносин. Реалізація принципу рівноправності чітко простежується в нормі ч. 1 ст. 21 КЗпП України, де встановлюються взаємні зобов'язання працівника і роботодавця. Рівноправність сторін трудових правовідносин повинна виявлятися через чітко закріплену кореспонденцію обов'язків, бо невиконання однією із сторін своїх обов'язків ставить під сумнів легітимність її претензій щодо виконання кореспондуючих обов'язків іншою стороною. Така ідея вже знайшла відображення в актах Міжнародної організації праці та європейських стандартах у сфері праці, зокрема в Європейській соціальній хартії (1961 р., у ред. 1996 р.). У Хартії особлива увага акцентується на праві працівників і підприємців на колективні дії. У разі конфлікту інтересів повинно визнаватися право працівників і підприємців на колективні дії, включаючи право на страйк, якщо тільки це право не було обмежено зобов'язанням соціального миру, включеним у колективний договір. Хартія разом із правом на страйк (для працівників) легітимізує право на локаут (для підприємців).

Принцип взаємних вкладень означає, що вкладення ресурсів має бути обоюдовигідним, тобто здійснюватися і працівником, і роботодавцем. Норми трудового права мають відображати принцип взаємних вкладень. Так, японська стратегія загального контролю

якості TQC може бути запроваджена тільки тоді, коли висококваліфікований персонал залучається до роботи в компанії на засадах довгострокової зайнятості. Це передбачає постійний характер трудових правовідносин, постійне навчання працівників компанії, тобто вкладання ресурсів у працівника, а як наслідок – бажання роботодавця максимально використати нові можливості працівника.

Роботодавець має право очікувати на те, що працівники в процесі трудової діяльності, а також після припинення трудових відносин не будуть шкодити його інтересам, якщо вони мають правомірний характер. Йдеться, зокрема, про пакт про не конкуренцію – зобов'язання працівника не конкурувати з колишнім роботодавцем. Воно включає заборону протягом певного часу після звільнення (від 1 до 5 років) найматися на аналогічне підприємство, створювати аналогічне підприємство, мати ділові відносини з клієнтами колишнього роботодавця і розголошувати інформацію, що стосується колишньої роботи.

У радянській науці трудового права ця проблема була певною мірою ідеологізована. З огляду на те, що практично всі засоби виробництва належали державі, була відсутня сама необхідність правового регулювання суспільних зв'язків працівника і роботодавця. Але в умовах ринкових відносин ні законодавець, ні працівники не можуть нехтувати положеннями ч. 4 ст. 13 Конституції України, в якій держава забезпечує захист прав усіх суб'єктів права власності (у тому числі й права інтелектуальної власності) і господарювання. Основна проблема, яка підлягає вирішенню, – це обґрунтоване визначення категорій працівників, з якими такий пакт може укладатися. До них, на наш погляд, можуть бути віднесені тільки особи, які мають безпосередній доступ до основних секретів виробництва, що захищаються законом, вищий управлінський склад підприємства, який бере участь у розробленні і реалізації стратегічних програм розвитку підприємства тощо.

Отже, реалізація в законодавстві названих вище ключових принципів трудового права дозволить ефективно формувати стабільні та низькоконфліктні відносини між працівниками і роботодавцями, максимально враховувати у законі особливості їх правового статусу.

УДК 349.2

МІСЦЕ ТА РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

Ярошенко О. М.,

д-р юрид. наук, професор,

професор кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Соціальна держава є правовою демократичною державою, що проголошує найвищою цінністю людину і створює умови для забезпечення гідного життя, вільного розвитку й самореалізації творчого потенціалу особистості. Критеріями оцінювання ступеня соціальності правової демократичної держави названі: дотримання прав і свобод людини; проведення активної й сильної соціальної політики; забезпечення стандартів гідного життя для більшості громадян; адресна підтримка найбільш уразливих прошарків і груп населення, скорочення й ліквідація бідності; гарантії створення сприятливих умов для реальної участі громадян у виробленні й соціальній експертизі рішень на всіх рівнях влади й управління; додержання прав і гарантій, що визнають і розвивають систему соціального партнерства як основний механізм досягнення громадської згоди й балансу інтересів працівника й роботодавця при регулюючій ролі держави; гарантії, при яких будь-який господарюючий суб'єкт, будь-який власник повинен нести конкретну соціальну відповідальність; соціальна справедливість і соціальна солідарність суспільства, які забезпечуються на підставі розвитку акціонерної власності працівників, а також шляхом податкового перерозподілу доходів від багатих до бідних і більшого завантаження найбільш працездатних членів суспільства з метою допомоги менш працездатним; гендерна рівність чоловіків і жінок; участь усіх громадян в управлінні державними й громадськими справами, участь працівників в управлінні виробництвом, розвиток системи соціального партнерства; права й гарантії, орієнтовані на зміцнення сім'ї, на духовний, культурний і моральний розвиток громадян, насамперед молоді, на дбайливе ставлення до спадщини й наступності поколінь, збереження самотності національних та історичних традицій.

До головних чинників, що негативно впливають на становлення України як соціальної держави, належать такі, як: низька ефективність і надмірна витратність соціальної сфери; переважно фіскальний характер фінансування соціальної сфери; можливість здобуття конкурентних переваг за рахунок нехтування соціаль-

© Ярошенко О. М., 2014

ною відповідальністю; відсутність реально функціонуючого ринку праці; неефективна структура доходів населення; нерозвиненість механізмів так званої «каналізації» доходів населення в заощадження; концептуальне нерозуміння соціального складника державної політики; відсутність системного підходу до формування державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію вибору пріоритетів соціальної політики й механізмів її реалізації; неефективні соціальні програми; руйнування соціальної інфраструктури; недосконалість нормативно-правового забезпечення у сфері соціального захисту, брак єдиної системи соціального права, наявність численних суперечностей у законодавстві, що ускладнюють реалізацію конституційних прав громадян; глибока деформація механізму державного регулювання й розподілу результатів використання державної власності, що призводить до надмірного соціального розшарування й відчутної поляризації доходів; надмірна кількість задекларованих пільг; неналежне задоволення соціальних потреб найбільш незахищених прошарків населення.

Основний Закон, проголошуючи Україну соціальною державою, встановлює цілу низку норм щодо соціально-трудова прав громадян, які є нормами прямої дії. Це право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, право на належні, безпечні та здорові умови праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки тощо. Реалії засвідчують, що реалізація соціально-економічних прав загалом і трудових прав зокрема неможлива без активної участі держави.

У ході кардинальних реформ, які проводяться в Україні протягом останніх десятиліть, соціально-трудова сфера зазнала негативних деформацій значно більшою мірою, ніж інші галузі суспільного життя. Про це, зокрема, свідчать різке зниження рівня життя населення, зростання рівня безробіття, втрата мотиваційного потенціалу заробітної плати, зниження продуктивності праці тощо. Найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо: оплати праці; робочого часу і часу відпочинку; трудових договорів; правил ведення трудових книжок; укладання і виконання колективних договорів; трудової дисципліни. В останні роки ситуація, на жаль, має стійку тенденцію до погіршення.

Система конкретних заходів, спрямованих на життєзабезпечення населення, утворює соціальну політику держави. Вона здійс-

снюється за такими основними напрямками соціальних відносин: ринок праці, зайнятість і безробіття; оплата й охорона праці; регулювання доходів і споживання товарів масового попиту; пенсійне забезпечення; надання адресної соціальної допомоги; соціальне страхування; соціальне обслуговування; освіта, професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації; наука; охорона здоров'я; культура; фізична культура, спорт і туризм; демографія, сім'я, материнство, батьківство, дитинство, молодь; екологічна безпека, захист від природних і техногенних аварій і катастроф; захист соціально-економічних прав усіх категорій громадян.

Існують два основних підходи до визначення ролі держави в соціальній політиці.

Прихильники першого вбачають у державі організатора соціальної політики, що задає порядок і регламенти відносин соціальних груп і визначає місце кожної із груп в суспільстві. Соціальна політика при цьому втрачає властивості процесу взаємодії соціальних груп як її суб'єктів, вона все більше перетворюється на сукупність державних заходів щодо зміни умов життя і параметрів соціального становища конкретних соціальних груп.

Представники другого підходу виходять із того, що роль держави у соціальній політиці полягає у наступному: держава забезпечує включеність людини в суспільство; держава забезпечує найкращі серед можливих умови для розгортання соціальної активності своїх громадян; держава не відбирає у громадян і соціальних груп їх суспільної суб'єктності, а тому не культивує патерналістських форм державної соціальної політики; держава утворює простір для суспільних можливостей, захищених від свавілля приватної сили, від руйнівного впливу ситуативної переваги сил на відносини соціальних груп із протилежними інтересами.

Виходячи із вищевказаного, вважаємо, що основними пріоритетами соціальної політики України у сфері праці повинні стати:

- вдосконалення трудового законодавства (зокрема забезпечення розроблення і прийняття Трудового кодексу України);
- удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці;
- забезпечення збалансованості професійної освіти і попиту на робочу силу;
- стимулювання економічної активності населення;

- широка інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо трудових прав та способів їх захисту, переваг легальної зайнятості;

- створення гарантійного фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця;

- розвиток кадрового потенціалу;

- підвищення якості робочих місць;

- розроблення механізму реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування та соціальний захист трудящих-мігрантів, стороною яких є Україна;

- створення дієвих механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном;

- підвищення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

При цьому вдосконалення законодавства є не чим іншим, як реалізацією соціальної функції держави, забезпечення права кожної людини на гідне життя. Подальше розроблення нормативної бази соціального розвитку має здійснюватися на основі принципів: соціальної справедливості і перш за все рівності соціальних прав усіх громадян; індивідуальної соціальної відповідальності – обов'язку громадян докладати максимум зусиль для самозабезпечення і самопомоги; соціальної солідарності – формування такої системи відносин, за якої все суспільство протистоїть соціальним труднощам як єдина, злагоджена система; соціального партнерства, дотримання усіма сторонами досягнутих домовленостей; соціальної компенсації – створення для громадян системи компенсації обмежень, обумовлених їх соціальним статусом; соціальних гарантій, що передбачають надання громадянам гарантованого мінімуму соціальних послуг; субсидіарної підтримки громадських ініціатив у вирішенні проблем соціального розвитку.

Для соціальної держави характерним є постійний діалог людини з державою у сфері політики, економіки, культури. Основою матеріального забезпечення такого діалогу є інноваційний розвиток інформаційних технологій, що виникли в результаті науково-технічного прогресу і є засобами подальшого розвитку останнього. Інноваційний розвиток збагачує свідомість населення, задовольняє його соціальні та політичні інтереси й вимоги, що сприяє позитивним змінам функціонування інститутів держави в різноманітних сферах.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ФОРМИ САМОЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКАМИ СВОЇХ ПОРУШЕНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ

Бурак В. Я.,

канд. юрид. наук, доцент,

*доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

В умовах існування ринкових відносин важливого значення набуває правове забезпечення різних видів захисту порушених трудових прав та законних інтересів.

У трудовому праві під захистом прав і законних інтересів працівників необхідно розуміти сукупність матеріально-правових і процесуальних засобів припинення порушень трудових прав і законних інтересів, їх відновлення і відшкодування заподіяної внаслідок цього шкоди.

Захист передбачає лише урегульовану законом діяльність, спрямовану на відновлення порушених трудових прав.

Серед правових форм захисту важливе місце належить самозахисту працівниками своїх порушених трудових прав. Підставою для здійснення самозахисту є порушення прав або законних інтересів працівника. При здійсненні самозахисту працівник повинен повідомити роботодавця письмово про те, що його права порушені і що ним ужито заходи для самозахисту. Зазначимо, що таке правило для здійснення колективного самозахисту передбачено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Можна виділити наступні правові ознаки самозахисту:

а) правом на самозахист наділений працівник чи працівники, коли їх права чи законні інтереси порушені роботодавцем або коли роботодавець чинить перешкоди в реалізації прав та інтересів;

б) самозахист передбачає вчинення односторонніх, самостійних особистих дій працівником або відмову працівника від виконання трудових обов'язків з метою захисту своїх прав та інтересів без звернення до органів, до компетенції яких входить захист трудових прав працівників;

в) самозахист – це правомірне діяння у випадках, не заборонених законом.

Виходячи із зазначених ознак, можемо сформулювати дефініцію поняття «самозахист». Під самозахистом розуміємо правомірні

самостійні дії працівника без звернення або зі зверненням до органів з вирішення колективних трудових спорів чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів.

Правовою основою самозахисту є положення ст. 55 Конституції України, в якій передбачено право громадян захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами.

Зі змісту даної конституційної норми випливає, що самозахист може застосовуватися лише у випадках, не заборонених законом. Вибір способів самозахисту також повинен відбуватися із врахуванням вимог закону.

Самозахист може здійснювати як окремий працівник, так і колектив найманих працівників. Усе залежить від характеру права, яке порушено. При порушенні індивідуального суб'єктивного трудового права правом на самозахист наділений окремий працівник. Окремі працівники можуть здійснювати самозахист одночасно, однак при цьому їх вимоги та дії будуть індивідуалізовані, тобто у своїй сукупності вони не матимуть колективного характеру. Якщо ж порушені трудові права або законні інтереси усього колективу найманих працівників, то в такому випадку правом на самозахист наділений колектив найманих працівників. Виділення суб'єктів права на самозахист має практичне значення, оскільки дає змогу визначити види дій, які можуть застосовуватися при самозахисті.

Чинний КЗпП України, а також проект Трудового кодексу не містять поняття самозахисту працівниками своїх трудових прав та законних інтересів, а також випадків його застосування. Однак на підставі аналізу чинного трудового законодавства ми можемо виділити два види індивідуального самозахисту працівниками своїх порушених прав та законних інтересів:

- активні дії працівника, спрямовані на відновлення своїх прав або припинення їх порушень (наприклад, безпосередні переговори працівника з роботодавцем про відновлення своїх прав або запобігання їх порушенням);

- пасивні дії працівника (правомірна відмова від виконання своїх трудових обов'язків чи відмова від виконання незаконних розпоряджень роботодавця).

Аналіз окремих положень проекту Трудового кодексу України (в редакції від 27 серпня 2013 р.) дає можливість зробити висновок про наявність у проекті достатньо широкого переліку випадків, коли працівники можуть здійснювати самозахист своїх порушених прав.

Серед таких випадків необхідно відзначити право працівника відмовитися виконувати незаконні розпорядження роботодавця. Таке право випливає із конституційного положення про те, що ніхто не зобов'язаний виконувати явно злочинні розпорядження чи накази, яке передбачено ст. 60 Конституції України. На жаль, у проекті Трудового кодексу України відсутні норми, які б надавали право працівнику відмовитися від виконання незаконних розпоряджень роботодавця. Тому пропонується доповнити ст. 13 Проекту відповідною нормою, яка б ліквідувала цю прогалину.

Проект Трудового кодексу України у спеціально визначених випадках також надає працівнику право відмовитися від виконання трудових обов'язків.

Проект Трудового кодексу України передбачає право працівника відмовитися від виконання роботи у випадках незаконного залучення до роботи у вихідні і святкові дні, а також у випадках порушення законодавства про робочий час та час відпочинку.

Працівник також має право відмовитися від виконання трудових обов'язків при переведенні на іншу роботу без його згоди, а також відмовитися від виконання роботи, яка виходить за межі трудового договору, що передбачено ст. 76 проекту Трудового кодексу України. Ряд норм проекту Трудового кодексу України надають працівнику право відмовитися від виконання трудових обов'язків, якщо робота протипоказана йому за станом здоров'я. Це стосується права працівника відмовитися від виконання роботи, яка протипоказана йому за станом здоров'я, що підтверджується медичним висновком. Працівник має право відмовитися від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці, а також коли створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя, здоров'я або людей, які його оточують, для виробничого середовища або довкілля.

Оскільки дії щодо самозахисту є правомірними, то роботодавець не може перешкоджати працівнику у їх здійсненні. Правомірна відмова працівника від виконання своїх трудових обов'язків повинна розглядатися як простий не з вини працівника.

Тому у проект Трудового кодексу України необхідно включити норму про збереження за працівником середнього заробітку за весь час вчинення дій щодо самозахисту.

З метою гарантування права працівника на самозахист у проекті Трудового кодексу України необхідно встановити правило про те, що роботодавець не може застосовувати до такого працівника заходи дисциплінарного впливу доти, доки в судовому порядку дії працівника не будуть визнані незаконними.

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що право вибору дій щодо самозахисту має працівник. При цьому необхідною умовою їх вчинення є те, що вони не заборонені законом, не суперечать моральним засадам суспільства і не порушують прав та свобод, честі і гідності інших людей.

УДК 349.2:331.109.31

К ВОПРОСУ ДОКАЗЫВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ДОКАЗЫВАНИЮ ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ В СУДАХ

Бущенко П. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Важнейшим условием вынесения судом законных и обоснованных решений по спору о восстановлении на работе является установление действительных фактических обстоятельств по делу. Без выполнения этого условия нельзя правильно применить норму или совокупность норм трудового законодательства, регулирующих спорное правоотношение.

Известно, что круг доказательств по каждому делу судья определяет с учетом характера заявленных требований. На это обстоятельство обращает внимание п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 12 июня 2009 г. № 5 «О применении норм гражданского процессуального законодательства, регулирующих производство по делу до судебного разбирательства». Примерный перечень этих доказательств в трудовом законодательстве отсутствует. Тем не менее, для каждой категории дел о восстановлении на работе имеются доказательства, которые необходимо собрать в порядке подготовки дела к судебному разбирательству.

Так, в порядке подготовки дела как минимум должны быть собраны доказательства: по делам о восстановлении на работе

лица, уволенного по инициативе работодателя – копии приказов о принятии на работу, перемещениях, переводах и об увольнении с работы, протокол заседания и постановление профкома о согласии на увольнение, справка о среднемесечном заработке истца и об окладе должностного лица, если оно привлекается в качестве третьего лица. Необходимость иных доказательств зависит от оснований увольнения. Так, по делу о восстановлении на работе лица, уволенного по сокращению численности или штата работников, к делу должны быть приобщены выписки из штатного расписания (до и после увольнения), документы о сокращении штата или численности работников, производственная характеристика истца; доказательства, содержащие данные, которые могут подтверждать преимущественное право на оставление на работе, а также доказательства, свидетельствующие об отказе истца от перевода на другую работу либо отсутствие у работодателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу в этом или ином предприятии, учреждении, организации.

В случае предъявления иска лицом, уволенным за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, кроме доказательств, обязательных по любому делу о восстановлении на работе, должны быть истребованы письменные документы о применении мер дисциплинарного или общественного взыскания (копии приказов, решений трудового коллектива и т. п.), а также материалы, послужившие основанием для наложения этих взысканий (докладные записки, объяснения).

По общему правилу, в связи с распределением обязанностей по доказыванию каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений (статьи 10, 11 Гражданского процессуального кодекса Украины). По трудовым делам о восстановлении на работе судебной практикой выработана специфика распределения обязанностей по доказыванию. Как правило, по этим делам основная обязанность представления доказательств возлагается на работодателя, который является стороной по трудовому спору. Это объясняется тем, что большинство доказательств находится у работодателя. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статьи 40, 41 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ)) инициатива применения закона исходит от него.

При этом работодатель располагает определенными доказательствами: докладными записками, объяснениями работников, табелями, графиками работы и т. д., которые и может представить в суд. Работодателю легче доказывать обоснованность своих действий, чем работникам – их необоснованность.

Сказанное не означает, что истец по трудовому делу ничего не должен доказывать. Если, например, работник оспаривает законность увольнения и ссылается на какой-либо факт, то он должен его доказать.

Когда речь идет о взыскании с работника ущерба, причиненного им предприятию, учреждению, организации, правила распределения обязанностей по доказыванию возлагаются на работодателя (ст. 138 КЗпП). Работодатель в этом случае обязан доказать наличие условий привлечения работника к материальной ответственности (ст. 130 КЗпП). Эти правила распределения обязанностей по доказыванию в данном случае соответствуют особенностям трудовых отношений по возмещению материального ущерба.

Предприятие, будучи стороной в трудовом договоре и осуществляя производственно-хозяйственную деятельность, контролирует количество и качество труда работника, следит за надлежащим исполнением им трудовых обязанностей, за сохранностью и расходованием имущества и других ценностей, ведет их учет и т. п. Имея необходимый для выполнения этих функций производственно-технический и управленческий аппарат, предприятие, в отличие от работника, должно располагать достаточными данными о наличии и размере действительного ущерба, о причинах его возникновения, о противоправном виновном действии (бездействии) работника.

Поэтому при рассмотрении дела о материальной ответственности нельзя исходить из равных возможностей истца и ответчика по представлению доказательств. В связи с этим предприятие как истец по делу и как участник гражданского процесса, располагающий большими возможностями по доказыванию, обязано сослаться и предоставить в распоряжение суда доказательства наличия оснований и условий, при которых наступает материальная ответственность конкретного работника, обосновать вид и пределы такой ответственности, а также конкретную сумму, подлежащую взысканию с ответчика (ответчиков).

Однако тогда, когда работник принимает на себя полную материальную ответственность за сохранность вверенного ему

имущества на основании заключенного с работодателем письменного договора (п. 1 ст. 134 КЗоТ), то вина работника в причинении ущерба предполагается. Это объясняется характером связи работника с вверенными ему ценностями и другим имуществом, с определенной самостоятельностью проводимых им операций по приемке, хранению, учету и передаче имущества другим лицам, целесообразность которых при той или иной конкретной ситуации бывает очень трудно проверить.

Аналогично решается вопрос и при получении работником имущества и других ценностей под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам (п. 2 ст. 134 КЗоТ).

В указанных случаях предприятие не несет обязанностей по доказыванию вины работника, а последний сам должен представить доказательства того, что ущерб возник не по его вине.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что на сегодняшний день существуют проблемы по регулированию правил распределения обязанностей по доказыванию в трудовых делах. Эти вопросы должны быть разрешены в новом Трудовом кодексе Украины, поскольку работник как слабая сторона в трудовом правоотношении должен иметь определенное преимущество в доказывании в трудовых спорах.

УДК 349.22:331.108.644.7

ВИЗНАЧЕННЯ ПЕРЕЛІКУ ПОСАДОВИХ ОСІБ ЯК ОСОБЛИВОЇ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ, ЗВІЛЬНЕНИХ ЗА П. 5 Ч. 1 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ

Валецька О. В.,

*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри історії та теорії держави
і права ЧДУ імені Петра Могили*

З 1 червня ст. 41 КЗпП України була доповнена новою підставою звільнення з ініціативи роботодавця: припинення повноважень посадових осіб відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів». Ця новела викликала протилежні правові оцінки з боку науковців та практиків і, на наш погляд, внесла більше питань, ніж дала відповідей на гострі проблеми правового регулювання праці уповноважених власником осіб в акціонерних товариствах.

Найбільш спірним вважаємо у новому Законі введення терміна «посадові особи», який характеризуються юридичною невизначеністю і за змістом якого важко встановити коло посадових осіб,

припинення повноважень яких має слугувати підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Сам термін «посадові особи» у трудовому законодавстві не визначений, і тому необхідно провести термінологічний аналіз адміністративного, цивільного законодавства та правозастосовної практики.

Уперше вказаний термін у законодавство України було введено у Законі України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р., і далі запроваджено в Кримінальний кодекс України, Кодекс про адміністративні правопорушення, Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції», Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» тощо. Відповідно до ст. 99 Цивільного кодексу України загальні збори товариства своїм рішенням створюють виконавчий орган та встановлюють його компетенцію і склад. Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб. Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. Назвою виконавчого органу товариства відповідно до установчих документів або закону може включати слова «правління», «дирекція» тощо. Відповідно до статей 58–62 Закону України «Про акціонерні товариства» до компетенції виконавчого органу належить вирішення всіх питань, пов'язаних з керівництвом поточною діяльністю товариства, крім питань, що належать до виключної компетенції загальних зборів та наглядової ради. Виконавчий орган акціонерного товариства може бути колегіальним (правління, дирекція) або одноосібним (директор, генеральний директор). Членом виконавчого органу акціонерного товариства може бути будь-яка фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність і не є членом наглядової ради чи ревізійної комісії цього товариства. Права та обов'язки членів виконавчого органу акціонерного товариства визначаються цим Законом, іншими актами законодавства, статутом товариства та/або положенням про виконавчий орган товариства, а також контрактом, що укладається з кожним членом виконавчого органу. Від імені товариства контракт підписує голова наглядової ради чи особа, уповноважена на таке підписання наглядовою радою. Саме це коло осіб, за визначенням законодавця, можна віднести до кола посадових осіб. Стаття 89 Господарського кодексу України визначає, що:

1. Управління діяльністю господарського товариства здійснюють його органи та посадові особи, склад і порядок обрання

(призначення) яких визначається залежно від виду товариства, а у визначених законом випадках – учасники товариства.

2. Посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії (ревізор), а у разі створення ради товариства (спостережної ради) – голова і члени цієї ради. Обмеження щодо поєднання однією особою зазначених посад встановлюються законом. Держпраці на офіційному сайті роз'яснює, що посадовими особами товариства визнаються голова та члени виконавчого органу, голова ревізійної комісії, а в разі створення спостережної ради – голова та члени цієї ради. Я. Свічкарьова, досліджуючи особливості правового регулювання праці в акціонерних товариствах, а саме правову природу відносин, що виникають між головою правління (іншим одноособовим органом) та акціонерним товариством, вважає, що дані відносини, по суті, є трудовими і регулюються нормами законодавства про працю. Трудовий договір, який укладається з головою та членами спостережної ради, є особливим видом трудового договору, оскільки їх праця має певні особливості: спостережна рада виконує контролюючу та регулятивну функції щодо виконавчого органу, її члени не можуть підпадати під дисциплінарну владу керівника виконавчого органу та йому підкорятися.

Аналіз зазначених актів дозволяє зробити висновок, що головним критерієм віднесення особи до кола посадових осіб є наявність у неї організаційно-розпорядчих або господарсько-розпорядчих функцій. Відповідно до листа Міністерства юстиції України від 22 лютого 2013 р. № 1332-0-26-13/11, який базується на аналізі судової практики, що знайшла своє відображення у відповідному узагальненні Верховного Суду України (йдеться про постанову Пленуму Верховного Суду України від 26 квітня 2002 р. № 5 «Про судову практику у справах про хабарництво»), організаційно-розпорядчим обов'язками є обов'язки щодо здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, брига-

дири тощо). У той же час під адміністративно-господарськими обов'язками розуміють обов'язки щодо управління або розпорядження державним, колективним чи приватним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо). Такі повноваження в тому чи іншому обсязі є в начальників планово-господарських, поставальних, фінансових відділів і служб, завідуючих складами, магазинами, майстернями, ательє, їх заступників, керівників відділів підприємств, відомчих ревізорів та контролерів тощо. Незважаючи на те, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, мають лише роз'яснювальний, інформаційний характер і не встановлюють правових норм, в умовах термінологічної невизначеності юридична практика буде керуватися зазначеними положеннями, хоча, вважаємо, це необґрунтовано розширить коло осіб, які потенційно можуть втратити роботу за п. 5 ст. 41 КЗпП. Тому необхідно чітко визначити у трудовому законодавстві, а саме у КЗпП, перелік посадових осіб, з якими може бути розірваний трудовий договір за зазначеною підставою, оскільки нововведення може призвести до ситуації, яка виникла при застосуванні контракту в першій редакції ст. 21 КЗпП, де було зазначено, що сфера застосування контракту передбачається законодавством України. Лише після заміни терміна «законодавство» на «закон» було відновлено положення про переважно безстроковий трудовий договір, що і є однією з істотних відмінностей цього виду договору від цивільно-правового. Такі негативні уроки законотворчості повинні бути враховані у майбутньому, щоб раз від разу не повторювати їх.

УДК 349.2

ОСВІТА – ПЕРЕДУМОВА ВИНИКНЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вапнярчук Н. М.,

канд. юрид. наук, старший науковий співробітник,

провідний науковий співробітник

Національної академії правових наук України

У світі постійно зростає роль розумової праці. Найважливішим фактором економічного, соціального й духовного прогресу людства, необхідною передумовою розвитку кожної людини, її культури і добробуту є освіта. Зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного вироб-

ництва передуює реалізація конституційного права на отримання освіти.

Відповідно до Закону України «Про освіту» основною метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій підставі інтелектуального, творчого та культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями. У соціальному вимірі освіта є домінуючою підсистемою суспільства, що а) визначає рівень і якість розвитку економіки та праці; б) виступає стратегічним ресурсом функціонування державних і політичних структур; в) є фундаментальною засадою процесу соціалізації особистості.

Нагадаємо, що право на освіту є фундаментальним правом людини в соціальній державі й сучасному суспільстві. Відповідно до Конституції України держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53), згідно з Кодексом законів про працю України держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку (ст. 2). Закон України «Про освіту» закріплює право громадян України на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин (ст. 3). Указане право дозволяє вільно розвиватися особистості й приносити відчутну користь громадянському суспільству й державі. Право на освіту, в тому числі професійну, є загальним, повним, єдиним і рівним для всіх. Воно служить необхідною передумовою для здійснення громадянами інших прав і свобод (права на працю за певною спеціальністю та кваліфікації, свободи друку, права авторства

і т. д.). Право на освіту, так само як і право на охорону здоров'я, охорону материнства й дитинства, передбачає турботу держави і суспільства про своє майбутнє.

Сучасна цивілізація щогодини висуває нові вимоги до рівня професійних знань працівників, і здатність відповідати цим вимогам дозволяє працівникові бути затребуваним у мінливих економічних умовах. У наше століття науково-технічних революцій отримані знання швидко застарівають. Ще кілька років тому персональний комп'ютер сприймався як рідкість, проте вже сьогодні керувати ним уміє навіть дитина. Без оновлення професійних знань людина не зможе освоювати і впроваджувати нові відкриття і технології, вона буде практично не придатна до роботи. Тільки неперервна професійна освіта дозволяє працівникові адаптуватися до мінливих умов навколишнього середовища і новим вимогам виробництва та економіки.

Необхідність приділяти увагу проблемі професійного розвитку персоналу стає постійною турботою роботодавця й умовою успішного та раціонального управління трудовими ресурсами в рамках конкретної організації. Таким чином, не буде перебільшенням твердження про те, що високий професійний рівень кадрів є одним із головних складників економічного успіху. Тільки освічений, висококваліфікований персонал, здатний адаптуватися до всіх змін, забезпечувати високу продуктивність праці. Роль професійного навчання величезна: воно розширює кругозір працівників, дозволяє розвиватися і вдосконалювати знання, захищає від безробіття. У багатьох випадках отримання додаткової освіти є юридичною передумовою для подальшого просування по службі, кар'єрного зростання.

Сьогодні освіта набуває дедалі більшого значення як вирішальний чинник суспільного прогресу й національної безпеки, стає важливою складовою всебічного розвитку людської особистості, поглиблення поваги до прав і свобод людини. Освіта виступає як основа соціального, економічного, духовного, інтелектуального та культурного розвитку суспільства й держави. Сьогодні цілком очевидно, що без необхідної освіти людина не зможе забезпечити собі належних умов життя та реалізуватись як особистість, а також усвідомити і захистити свої права.

З огляду на це стає зрозумілою нагальна необхідність у розробленні на державному рівні методик прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах у галузях та регіонах, збереженні й розвит-

ку системи професійно-технічної освіти, удосконаленні механізмів зацікавленості підприємств у розвитку цього виду освіти. Такий підхід забезпечить стабільний і поступальний розвиток професійно-технічної освіти, що позитивно відобразиться на економічних процесах у державі.

УДК 349.23(477):331.108.644.7

ДО ПИТАННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ВИХІДНОЇ ДОПОМОГИ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Ветухова І. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

1. Трудовим законодавством України встановлено певні гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. До гарантій при припиненні трудового договору відносять виплату вихідної допомоги. Термін «вихідна допомога» в літературі тлумачать по-різному: «одноразова грошова сума, котра виплачується у встановлених законодавством випадках при припиненні трудового договору (контракту)» [1, с. 42]; «грошова сума, яка нараховується працівникові при звільненні його з роботи не за власним бажанням» [2, с. 270]; «грошова сума, що виплачується працівникам після припинення трудового договору у випадках, передбачених КЗпП України» [3, с. 410]. Аналіз вказаних визначень свідчить про те, що, **по-перше**, вихідна допомога виплачується при звільненні працівників; **по-друге**, у випадках, встановлених законом.

2. Статтею 44 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлено випадки виплати вихідної допомоги. Так, вихідна допомога виплачується, зокрема: при припиненні трудового договору у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП); у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП); у випадку виявленої невідповідності працівника займаний посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню

даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП); у випадку звільнення в зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП). У названих випадках працівникові виплачується вихідна допомога **у розмірі не менше середнього місячного заробітку**. У разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36 КЗпП) – **у розмірі двох мінімальних заробітних плат**; внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) – **у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку**; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 5 ч. 1 ст. 41 (припинення повноважень посадових осіб), – **у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток**. Дослідивши розміри вихідної допомоги можна зробити висновок про те, що вони, **по-перше**, безпосередньо залежать від підстав припинення трудового договору; і **по-друге**, не пов'язані з винними діями працівника.

3. Наведений у цій статті перелік підстав припинення трудового договору, за якими виплачується вихідна допомога, не є вичерпним. Вихідна допомога виплачується також в окремих випадках, коли це прямо передбачено іншими нормативно-правовими актами. Так, вихідна допомога виплачується державним службовцям при їх звільненні з підстав, не пов'язаних з винними діями. Цій категорії працівників вихідна допомога виплачується виходячи з розміру середньої заробітної плати за останні шість місяців у разі наявності стажу державної служби: 1) до десяти років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; 2) більше десяти років – у розмірі двомісячної середньої заробітної плати (ст. 43 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-У1) (Закон набирає чинності з 1 січня 2015 р.). Виплата допомоги також передбачена для громадян, котрі постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. У разі вивільнення у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників їм виплачується допомога в розмірі трикратної середньомісячної заробітної плати, а також зберігається за їх бажанням поса-

довий оклад, тарифна ставка (оклад) на новому місці роботи, але не більше одного року (ст. 20 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 19 грудня 1991 р. № 796-X11). Вихідна допомога виплачується також тимчасовим та сезонним працівникам при розірванні з ними трудового договору з ініціативи адміністрації у зв'язку з призупиненням роботи на підприємстві, в установі, організації на строк більш одного тижня та більше двох тижнів з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи на них. У таких випадках вихідна допомога виплачується в розмірі триденного та тижневого середнього заробітку, а у випадку призову чи вступу на військову службу – в розмірі двотижневого середнього заробітку (пункти 6, 7 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці тимчасових робітників та службовців» та пункти 7, 8 Указу Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. «Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах»). При цьому Пленум Верховного Суду України звертає увагу на те, що при припиненні трудового договору вихідна допомога виплачується у випадках і розмірі, передбачених як ст. 44 КЗпП, так і іншими нормами закону (п. 11 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці»).

4. Важливе значення в захисті трудових прав найманих працівників належить міжнародним нормативним актам. Так, на підставі п. 1 ст. 12 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 (1982 р.) «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (ратифікована постановою Верховної Ради України 4 лютого 1994 р.) трудовик, трудові відносини з яким було припинено, має право, відповідно до національних законодавства й практики, на вихідну допомогу або інші аналогічні види допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин, розмір яких залежить, зокрема, від стажу роботи й розміру заробітної плати і які виплачуються безпосередньо підприємцем або з фонду, утвореного з внесків підприємців. У п. 3, зокрема, наголошується на тому, що методами застосування може передбачатися позбавлення права на допомогу у разі звільнення за серйозну провину. Зрозуміло, що в даному випадку мова йде про звільнення у зв'язку з винними діями працівника. На наш погляд, це положення є спірним. Ми вважаємо, що необхідно враховувати те, що працівник під час тру-

дової діяльності вкладав свої зусилля, людський потенціал, свої знання, досвід, професіоналізм у роботу підприємства, у його прибуток, у його економічний розвиток. Припустимо, що він порушив трудову дисципліну, скоїв якусь провину перед роботодавцем. Виникає питання: чому у зв'язку з цим його позбавляють права на вихідну допомогу при звільненні? Вважаємо, що це не зовсім правильно. Треба пам'ятати, що тільки праця сприяє створенню матеріальних і духовних цінностей шляхом використання фізичних і розумових зусиль людини. Крім того, людина реалізує свою унікальну природну здатність до праці на підприємстві, в установі, організації. Враховуючи це, роботодавцю необхідно поводитися цивілізовано, забезпечувати комфортну психологічну обстановку на виробництві, підвищувати якість трудового життя, не допускати дій, що принижують честь і гідність працівників. І тому вважаємо за необхідне висловити наступну пропозицію: вихідна допомога повинна виплачуватись працівникові при його звільненні, незалежно від підстав припинення трудового договору. На наш погляд, розмір вихідної допомоги необхідно пов'язувати також і з іншими чинниками, наприклад, зі стажем роботи працівника, його віком, наявністю утриманців та іншими обставинами.

Список літератури:

1. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
2. Новий тлумачний словник української мови. Т. 1. – К. : Аконіт, 2008. – 926 с.
3. Юридична енциклопедія : в 6 т. Т.1: А–Г / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – 672 с.

УДК 349.232.331.2

ЩОДО ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Гаєвая О. В.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри права факультету інтегральної підготовки

Національного технічного університету

«Харківський політехнічний інститут»

Права і свободи, які надаються громадянам при провадженні будь-якої не забороненої законодавством діяльності у сфері праці, виступають надзвичайно важливою частиною прав людини, показником досягнутого в суспільстві рівня соціальної захищеності

особи. У правовій державі кожному мають бути забезпечені рівні можливості у володінні й користуванні цими правами. При цьому справжня рівність можливостей громадян у царині праці досягається соціально справедливою диференціацією норм, що стосуються умов праці та її оплати, матеріальної й дисциплінарної відповідальності, надання певних пільг, гарантій і компенсацій.

Єдність і диференціація є одним із принципів трудового права, який пронизує всю систему законодавства про працю. Єдність правового регламентування в оплаті праці полягає в єдності мети, у встановленні однакових для всіх найманих працівників певних трудових прав та обов'язків незалежно від фактичних умов праці і статі людини. Така єдність забезпечується нормами, що впорядковують указані правовідносини переважно централізованим методом. Це, зокрема, загальні норми гл. VII КЗпП України щодо оплати праці, а також законів України «Про оплату праці» і «Про колективні договори і угоди».

Єдність і диференціація правового регулювання в інституті оплати праці зумовлені насамперед необхідністю забезпечення рівної оплати за рівну працю. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, Г. С. Гончарова доходять безперечно важливого висновку, що єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію, оскільки на оплату праці не можуть не впливати різні кваліфікації працівників, умови праці, в яких вони зайняті, індивідуальний внесок кожного в загальний результат виробництва та інші чинники.

Переконливою є точка зору Р. З. Лівшиця, за якою було б помилкою вважати, що єдність в оплаті праці забезпечується за допомогою методу централізованого, а диференціація – децентралізованого регулювання оплати праці. І центральні органи, і підприємства не можуть у своїй нормотворчій діяльності передбачати цілі тільки єдності або тільки диференціації, адже ці якості – два аспекти одного процесу регламентації заробітної плати. Науковець виокремлював п'ять факторів диференціації заробітної плати: зв'язок з робочим часом, кваліфікація працівника, умови праці, галузь народного господарства й географічний район.

Знаний науковець М. Й. Бару свого часу писав, що деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, а виражається в тому, що враховуються особливості тих чи інших відносин у цілому або особливості їх сторін. Значення диференціації, як він стверджував,

полягає в тому, що вона вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різномірних відносин і проникненню в їх сутність.

Т. А. Коляда розглядає диференціацію як обумовлені цілями й завданнями трудового права відмінності у змісті, способах і засобах правового регламентування діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин.

Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою: а) прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працівників; б) включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних норм, що стосуються лише тієї чи іншої групи працівників, або ж в) усунення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих.

Головною метою принципу єдності й диференціації, з одного боку, є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників, а з іншого – встановлення за деяких обставин диференціації умов праці для певних категорій працівників. Саме тому в юридичній літературі норми принципу єдності і диференціації оплати праці прийнято поділяти на дві основні групи: а) загальні, що поширюються на всіх працівників; б) спеціальні, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх, жінок, інвалідів, працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими й небезпечними умовами праці, осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними й геологічними умовами тощо).

Диференціація правового регулювання оплати праці за категоріями працівників провадиться різними правовими способами: шляхом включення до загальних законодавчих актів про працю спеціальних положень, що стосуються тільки певної групи працівників (наприклад, у КЗпП України є окремі глави «Праця жінок», «Праця молоді»), або прийняттям особливих нормативно-правових актів, що поширюються тільки на ту чи іншу категорію працюючих (приміром, постанова Кабінету Міністрів України від 11 серпня 1995 р. № 648 «Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах»).

Трудове право України, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо оплати праці, забезпечує громадянам справедливі й рівні можливості заробити собі на життя власною працею. Але право враховує також об'єктивні обставини,

зумовлені специфікою галузей виробництва, професіями, статевими й віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо. Усі ці обставини зрештою призводять до відступів від єдиних правил, що регламентують застосування праці, й вимагають видання спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов оплати праці.

Принцип диференціації правового регулювання оплати праці, як і будь-які інші, характеризується певними критеріями. На думку В. І. Прокопенка, до останніх належать: 1) ставлення працівника до майна підприємства, установи чи організації; 2) національна належність засобів виробництва (майна підприємства); 3) належність підприємства до державної форми власності; 4) суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; 5) особливі природні географічні й геологічні умови; 6) умови підвищеного ризику для здоров'я працюючих; 7) тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); 8) можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; 9) соціально-демографічні критерії. О. В. Смирнов, у свою чергу, до основних критеріїв диференціації відносить: а) характер та особливості виробництва; б) статевоозрілі, кваліфікаційні та інші особливості працівників; в) місцезнаходження організацій, де застосовується спільна праця. На його думку, зміст єдності умов праці означає, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, є обов'язковими для всіх організацій, що застосовують працю громадян на підставі трудового договору. Вони поширюються на всіх трудівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці.

У підсумку можна стверджувати, що єдність і диференціація оплати праці – це той правовий принцип, що пронизує все трудове законодавство в цій сфері, на якому ґрунтується вся галузь трудового права. Саме із цих засад і повинен виходити законотворець, установлюючи норми, спрямовані на впорядкування трудових відносин, зокрема ті, що стосуються оплати праці працівників.

УДК 349.2

**ВИДИ СПЕЦІАЛЬНИХ ПРАВОВИХ НОРМ У ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

Гоц В. Я.,

*канд. юрид. наук, доцент,
завідувач кафедри трудового, аграрного,
екологічного права та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету;*

Гоц-Яковлева О. В.,

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

Розбіжності в умовах праці, характері трудового зв'язку працівника з власником, значення галузей народного господарства та деякі інші фактори стали основою для диференціації норм трудового права.

Більшість учених поділяють спеціальні норми на норми-вилучення, норми-доповнення, норми-приспосовування.

Поряд із цим, деякі вчені до спеціальних норм додатково відносять четверту групу норм – правові приписи, що встановлюють підвищену відповідальність для відповідних груп працівників (додаткові підстави припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, особливий порядок визначення заподіяного працівником збитку тощо).

Безсумнівно, спеціальне правове регулювання праці стосується відносин з матеріальної, дисциплінарної відповідальності, питань вирішення трудових спорів. Можна визначати і полярність диференціації. Проте, представляється, що при аналізі таких відносин все-таки необхідно застосовувати єдину загальновизнану систему класифікації спеціальних норм.

Представляється, що розподіл спеціальних правових норм на норми-доповнення і норми-вилучення не означає, що перша група норм завжди містить додаткові пільги або встановлює додаткові правові гарантії, а друга – погіршує правове становище працівника. Це поширене в літературі судження помилкове. Якщо звернутися до чинного законодавства, то до норм-доповнень можна віднести норми, які містяться у ст. 41 КЗпП України, де вказано, що «крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП, трудовий договір за

ініціативою власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках ... здійснення працівником, який виконує виховні функції, аморального вчинку, несумісного з продовженням даної роботи».

Очевидно, що подібні норми-доповнення, які встановлюють додаткові підстави припинення трудових правовідносин, не можуть бути віднесені до норм, що надають додаткові пільги і переваги, але водночас ці специфічні норми діють поряд із загальними.

У той же час норми-вилучення не завжди погіршують становище працівника. Наприклад, до норм-вилучень належать норми, що як виняток із загального правила про заборону праці родичів на одному підприємстві, в організації, установі дозволяють науково-педагогічним працівникам, які є близькими родичами, працювати в одному закладі освіти.

Представляється, що в даному випадку розходження між такими нормами характеризується, насамперед, співвідношенням загальних і спеціальних норм. При диференціації за допомогою норм-доповнень останні діють поряд із загальними нормами. Якщо ж регламентація відбувається за допомогою норм-вилучень, то це означає, що положення загальних норм трудового законодавства в такому випадку не застосовуються. Саме в цьому полягає відмінна особливість даних норм.

Деякі вчені вважають, що, крім норм-доповнень і норм-вилучень, диференціації правового регулювання праці властиві і норми-альтернативи. У той же час деякі автори до числа спеціальних норм відносять норми-пристосування.

Представляється, що в даному випадку йдеться про інтерпретацію термінів. У літературі частіше застосовується термін «норми-пристосування».

Характер відносин між загальною і спеціальною нормами детермінує види спеціальних норм та їх класифікацію. У разі, коли вживається словосполучення «норма-пристосування», останнє немовби передбачає якусь трансформацію, пристосування загальної норми до конкретних обставин, а тим самим зберігається конституююча ознака спеціальної норми – зв'язок, співвідношення загальної і спеціальної норм. При застосуванні терміна «норма-альтернатива» спеціальна норма постає вже в площині правозастосовчої діяльності, а відмітна ознака (характер співвідношення загальної і спеціальної норм) втрачається й відходить на задній

план. Отже, на позначення спеціальної норми більш коректно застосовувати визначення «норма-пристосування».

Подальший розвиток нашої держави як правової повинний стимулювати юридичну науку до вдосконалення загальних начал трудового законодавства, які, у свою чергу, тягнуть за собою подальший розвиток диференціації. Тому насущною задачею є практичне вирішення питань, пов'язаних з удосконаленням діючих норм в усіх галузях. При цьому необхідно усувати невиправдану диференціацію шляхом уніфікації і кодифікації трудового законодавства.

УДК 349.2

КОЛІЗІЇ МІЖ НОРМАМИ КОНСТИТУЦІЇ ТА КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ ПРО СПЕЦІАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНАРНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Єрмоєнко В. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття 1 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП або – Кодекс) формулює його завдання: «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». Проте виникає питання: чи можлива реалізація цієї мети, якщо загальні й спеціальні норми, що містяться у КЗпП України, будуть неточними, суперечливими, такими, що не відповідають Конституції України або іншим законодавчим актам, або нададуть можливість свого помилкового застосування через неоднозначне тлумачення цих норм? Звичайно, що ні. Тому задля реалізації завдання Кодексу необхідний постійний аналіз загальних й спеціальних норм та положень, що в ньому містяться та відображають єдність і диференціацію у трудовому праві з іншими правовими нормами.

Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій порушення трудової дисципліни, тобто невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, тягне за собою застосування дисциплінарних

чи громадських стягнень, заходів дисциплінарного чи громадського впливу, а також інших правових заходів, передбачених законодавством.

У трудовому законодавстві всі дисциплінарні стягнення поділяються на загальні і спеціальні згідно з поділом дисциплінарної відповідальності на два види: загальну та спеціальну. *Загальна* дисциплінарна відповідальність передбачена КЗпП, а саме ч. 1 ст. 147, а також правилами внутрішнього розпорядку. *Спеціальна* дисциплінарна відповідальність, у свою чергу, встановлюється *законодавством*, статутами та положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників. За ч. 2 ст. 147 КЗпП *законодавством*, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 КЗпП України (від 9 липня 1998 р. № 12-рп/98) дав тлумачення *законодавства*. Конституційний Суд дійшов висновку, що термін «законодавство», який вживається в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, потрібно розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України.

Терміни «законодавство» й «закони» є різними за змістом. До законів можна віднести інші нормативно-правові акти, які за юридичною силою рівні законам України (міжнародні договори або міжнародні угоди – ст.8¹ КЗпП України). У будь-якому випадку всі правові акти, враховуючи закони, повинні відповідати Конституції України.

У п. 22 ст. 92 Конституції України сформульоване правило, за яким виключно *законами* України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або *дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них*.

Таким чином, Конституція прямо визнає, що усі питання про дисциплінарні правопорушення (дисциплінарні проступки) та про

дисциплінарну відповідальність (її підстави, види стягнень, порядок їх застосування, оскарження тощо) повинні регламентуватися виключно на рівні законів. Але ч. 2 ст. 147 Кодексу дозволяє вирішувати питання про спеціальну дисциплінарну відповідальність в інший спосіб, на рівні *законодавства*. Це є правовою колізією між конституційною нормою та нормою Закону про працю. Її треба розглядати на користь Конституції України, тому що вона має вищу юридичну силу, ніж КЗпП, та її норми є нормами прямої дії.

У зв'язку з цим можна дійти висновку, що, по-перше, усі нормативно-правові акти законодавства про спеціальну дисциплінарну відповідальність працівників, які є підзаконними (постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України), після набрання юридичної сили Конституцією України не можна застосовувати, оскільки вони не відповідають Конституції та погіршують правове становище працівників.

По-друге, можна констатувати, що єдиним органом, який вправі приймати рішення з питань спеціальної дисциплінарної відповідальності, є Верховна Рада України, яка ухвалює закони України або ж може надати згоду на обов'язковість міжнародних договорів України із зазначених питань.

УДК 349.2

ТРУДОПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Жернаков В. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

завідувач кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

1. Диференціація правового регулювання відносин у сфері праці – об'єктивна необхідність. Одним з основних критеріїв, за яким визначаються сфери відносин з особливостями регулювання праці, є види діяльності. У цьому сенсі публічна служба потребує зусиль держави задля забезпечення не тільки її ефективної діяльності, а й для недопущення зловживань відповідними посадовими особами.

2. Боротьба з корупцією – завдання кожної правової держави. Україна, ратифікувавши Законом від 18.10.2006 р. Конвенцію Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 р., має розробляти і здійснювати ефективну скоординовану політику що-

до протидії корупції та утворити з цією метою спеціально уповноважений орган (органи).

Україна останніми роками створила належне підґрунтя для реалізації антикорупційної політики, заснувавши Національне антикорупційне бюро, затвердивши антикорупційну стратегію, прийнявши низку відповідних законів (перш за все, «Про запобігання корупції», «Про очищення влади», «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» та ін.).

Оскільки багато видів відносин, що виникають у діяльності публічних службовців, регулюються законодавством про працю, уявляється доцільним проаналізувати зміст положень антикорупційного законодавства крізь призму трудового права. Очевидно, вже зараз можна прогнозувати, що реалізація окремих приписів антикорупційного законодавства може викликати певні питання.

3. Перш за все, не завершено процес створення належної нормативної бази для діяльності публічної служби. В Антикорупційній стратегії на 2014-2017 роки, затвердженій Законом України від 14 жовтня 2014 р. № 1699-VII, зазначається, що одним з ключових елементів у створенні доброчесної системи публічної служби є реформування законодавства про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування. Розв'язанню цієї проблеми мало сприяти прийняття у новій редакції Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. Оскільки цей «Закон, на думку європейських та українських експертів, не відповідає міжнародним стандартам та найкращій світовій практиці, зокрема з таких питань, як вступ на державну службу та проходження державної служби, класифікація посад (поділ посад на групи та підгрупи, розмежування політичних та адміністративних посад, призначення помічників (радників) політичних осіб), припинення державної служби, оплата праці (складові заробітної плати, прозорість та мотивація оплати праці державних службовців), дисциплінарна відповідальність», то, з точки зору трудового права, реформу державної служби слід визнати не тільки не завершеною, а й фактично не розпочатою.

4. Крім того, не можна без застережень сприйняти позицію Стратегії, згідно з якою для реалізації Закону України «Про правила етичної поведінки» та галузевих кодексів етичної поведінки слід створити «інституційну інфраструктуру забезпечення дотримання стандартів етичної поведінки». Цілком очевидно, що усвідомлення необхідності дотримання норм етики є частиною внутрішнього стану особи, а їх реалізація залежить від рівня її

внутрішньої культури. Нам пропонують визначити «орган влади, відповідальний за моніторинг впровадження етичних стандартів поведінки публічних службовців та вироблення відповідної державної політики». І що це буде – Міністерство етики? Адже правом вироблення державної політики і її впровадження у відповідній сфері наділяються органи, що за статусом та рівнем є міністерствами. Невже проблему неетичної поведінки конкретного держслужбовця слід підносити до державного рівня? Навіщо тоді встановлювати вимоги до держслужбовців щодо високих моральних якостей, що по суті є юридичною умовою можливості обіймати посаду в органах влади? Невже недостатньо того, що дотримання норм етики є професійним обов'язком кожного публічного службовця, що він складав присягу, за порушення якої його у разі вчинення дій, що суперечать правилам етики, можна на законних підставах звільнити зі служби?

Національна антикорупційна стратегія на 2011-2015 роки, затверджена Указом Президента України від 21.10. 2011 р., теж передбачала необхідність визначення на законодавчому рівні засад етичної поведінки осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та механізму врегулювання конфлікту інтересів у їх діяльності, що мають базуватися на положеннях Модельного кодексу поведінки державних службовців країн Ради Європи та враховувати інші міжнародно-правові стандарти в цій сфері. Та вона не була реалізована не тому, що не було створено дієвий державний механізм її впровадження. Треба відверто сказати, що правила етики поки не стали регулятором поведінки кожного конкретного члена суспільства, і особливо – тих, для кого вони є складовою посадових обов'язків. Ефективність реалізації антикорупційної політики визначається не рівнем і якістю нормативних актів, а фактичною діяльністю і тих, на кого спрямовані його норми, і тих, хто є безпосереднім керівником (органом) відповідних осіб. Вжиття заходів щодо недопущення конфлікту інтересів, контроль за поведінкою підлеглих службовців, притягнення їх до відповідальності за порушення присяги є прямим обов'язком таких керівників.

5. Звертає на себе увагу і невизначеність юридичної природи корупційних діянь та непослідовність у регулюванні їхніх наслідків. Наприклад, Антикорупційною стратегією у напрямку запобігання корупції серед заходів щодо створення доброчесної публічної служби не тільки передбачено прийняття закону про проведення перевірок публічних службовців на доброчесність, а й

встановлено їх можливі наслідки. Та чомусь тут же зазначено, що результати перевірки є підставою для дисциплінарної відповідальності, але не для кримінального провадження. З такою правовою диференціацією погодитись важко. Як бути у випадку, якщо перевіркою буде встановлено факт злочину?

6. Не можна без застережень сприйняти й пропозицію запровадити «імітацію ситуацій, подібних тим, що виникають у повсякденній діяльності публічного службовця, з метою перевірки доброчесності поведінки службовця за певних обставин». Перш за все, сам по собі цей підхід не можна назвати бездоганим, адже така ситуація дуже схожа на провокацію. І хай метою таких перевірок називається «забезпечення професійної непідкупності, запобігання корупції серед публічних службовців, перевірки дотримання ними своїх посадових обов'язків, етичних стандартів поведінки, виявлення, оцінки та усунення чинників, що призводять до корупції». Навіть висока мета не надасть спровокованій поведінці службовця статусу юридичного факту, з яким можна пов'язати негативні правові наслідки у вигляді притягнення до юридичної відповідальності. І тому немає потреби зауважувати, що «такі перевірки можуть мати характер провокації надання неправомірної вигоди і тому не можуть бути підставою для початку кримінального провадження». А як бути у таких випадках з дисциплінарною відповідальністю – її можна застосовувати? І навряд чи суттєво виправить цю ситуацію пропозиція «визначити законом порядок проведення перевірок з метою забезпечення дотримання прав людини у зв'язку з їх проведенням».

7. Очевидно, на практиці будуть виникати запитання і з приводу механізму реалізації припису ч. 3 ст. 1 Закону «Про очищення влади» щодо обмеження права на працю у вигляді заборони особам, зазначеним у частинах першій, другій, четвертій та восьмій статті 3 цього Закону, протягом 10 років з дня набрання чинності цим Законом обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація).

Хочеться сподіватись, що саме принципи верховенства права та законності; відкритості, прозорості та публічності; презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності; гарантування права на захист, встановлені у ч. 2 ст. 1 Закону «Про очищення влади», стануть пріоритетними у діяльності осіб та органів, що будуть вживати конкретних дій щодо реалізації приписів законодавства про корупцію у поєднанні із принципами трудового права.

УДК 349.2

**ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ
ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

Жигалкін І. П.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри цивільного права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Розвиток юридичної науки сьогодні відбувається під впливом потоку наукової інформації, що постійно зростає і зумовлює, у свою чергу, збільшення обсягу знань. Нині потреба в подальшому накопиченні наукових знань у сфері права не знижується, а, навпаки, набуває дедалі більшого значення, оскільки теоретичне осмислення явищ суспільного життя, його основних тенденцій розвитку дає змогу передбачити хід суспільних процесів і на підставі цього виробити адекватний механізм розв'язання нагальних проблем юридичної науки.

За понад два десятиліття держава здійснила низку суттєвих кроків у цьому напрямку. Були прийняті закони України «Про професійний розвиток працівників», «Про оплату праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про зайнятість населення» тощо. Разом із тим, слід зазначити, що прийняття великої кількості законів та підзаконних актів, які стосуються окремих важливих питань у сфері праці, мало в окремих випадках безсистемний характер і здійснювалося без визначення стратегічного напрямку розвитку трудового законодавства. Крім того, не було прийнято основний законодавчий акт – Трудовий кодекс України.

Незважаючи на те, що за роки незалежності було прийнято низку законів та інших нормативно-правових актів у сфері праці, які регулюють різноманітні аспекти відносин між працівником та роботодавцем, все-таки залишається не вирішеною проблема, пов'язана з розробленням концептуальних підходів теоретико-правового переосмислення окремих категорій та явищ у сфері праці, кодифікації трудового законодавства та прийняття нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним правом реаліям та міжнародним стандартам у сфері праці.

Серед широкого кола наукових проблем трудового права щодо визначеної проблематики недостатньо уваги приділялось також методологічним засадам їх дослідження, що, без сумніву, може впливати на виявлення особливостей зазначеної групи відносин.

У процесі запровадження ринкових засад в економіці держави виникає чимало складних проблем, пов'язаних із правовим регулюванням суспільних відносин, у тому числі проблем власності, організації та здійснення підприємництва, інвестиційної діяльності, визначення пріоритетних інноваційних шляхів розвитку та застосування новітніх технологій, використання і розподілу прибутку підприємства, відносин у податковій сфері тощо. Безумовно, це надзвичайно важливі елементи ринкової економіки. Разом із тим, ринок не може існувати без такого сегмента, як ринок праці, а ринкова економіка – без застосування цієї праці, без застосування праці працівника. Все інше є похідним і залежить від дієвих та конкретних механізмів такого застосування.

Досліджуючи різноманітні аспекти взаємодії роботодавця з працівником, слід зауважити, що лише працівник (з його унікальною здатністю до праці, яку не можна відокремити від його особистості) створює валовий внутрішній продукт, матеріальні і духовні цінності, сприяє економічному розвитку держави. Саме від того, який механізм управління та організації праці пропонується в державі та застосовується на конкретному підприємстві, в певній установі, організації, залежить економічна могутність держави, стратегічний шлях розвитку та благополуччя населення країни, а також демократичні або тоталітарні відносини між працівниками та роботодавцями. Тому цілком закономірно постає проблема дослідження й осмислення законодавства про працю та необхідність пошуку способів удосконалення його принципів і положень. Накопичення суспільно-економічних проблем у сфері праці та в царині відносин з управління та організації праці, їх властивостей та функціонування, безперечно, впливає на успішність діяльності підприємств, гальмує проведення економічних реформ та є перешкодою для переходу національної економіки до більш високих технологічних укладів у виробничій сфері, знижує гарантії соціально-економічних прав працівників.

Розглядаючи методологічні складові, які впливають на відносини суб'єктів трудового права і системне вирішення питань теорії трудового права та практики застосування законодавства про працю, зауважимо, що:

– по-перше, відносини у сфері праці є складними та багатогранними, а тому у вивченні сутності та змісту цих відносин та з'ясування їх юридичної природи необхідно застосовувати системний підхід;

– по-друге, різні працівники та роботодавці неоднаково сприймають одні й ті самі правові явища у сфері праці;

– по-третє, слід виходити з того, що держава, суспільство, роботодавець, працівник – взаємопов'язані явища та суб'єкти (що висуває на порядок денний питання розвитку соціального партнерства, поширення принципів трипартизму у сфері праці, демократизації всіх сфер правовідносин управління та організації праці тощо);

– по-четверте, вивчення проблеми правового захисту прав працівників в умовах глобалізації економіки, враховуючи реальний та потужний вплив на розвиток економічної системи та правового регулювання праці транснаціональних суб'єктів господарської діяльності, повинно ґрунтуватися на досягненнях світового досвіду, співвідношенні міжнародних норм та національного законодавства, єдності та диференціації законодавства про працю, верховенстві права, сучасних принципах захисту прав працівників у соціально-економічній сфері.

Отже, підсумовуючи викладене, слід наголосити на тому, що відносини у сфері праці повинні базуватися на підставі верховенства права, захисті прав працівника, збалансованості інтересів працівника, роботодавця та держави, а також з урахуванням позитивних та негативних наслідків, які вносить у суспільне життя глобалізація.

УДК 349.2

ДО ПИТАНЬ ПЕРЕВЕДЕНЬ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

Івчук Ю. Ю.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Норми про переведення працівників на іншу роботу через погіршення стану їх здоров'я існували у вітчизняному законодавстві й раніше. Так, відповідно до п. 11 Інструкції НКП СРСР «Про порядок переведення на іншу роботу у зв'язку з пониженням працездатності» від 18 грудня 1929 р. № 385 у випадку, якщо працівник не виконує належним чином свою звичайну роботу внаслідок по-

ниженої працездатності, встановленої медичним висновком, госп-органу надавалося право перевести його на іншу постійну роботу. Пунктом 13 цієї Інструкції передбачалося, що в разі відсутності у даний момент постійної роботи, на яку працівник міг би бути переведений, він залишався на попередній роботі аж до надання іншої роботи. Звільнення такого працівника допускалося лише у випадку його відмови від переведення на іншу постійну роботу.

Проте такий підхід до вирішення цього питання не відповідав інтересам роботодавця, тому що обов'язок залишити працівника з пониженою працездатністю на роботі, яку він не може належним чином виконувати, означає зниження продуктивності праці на підприємстві, порушення нормального виробничого процесу і, відповідно, зменшення прибутку підприємства.

На сьогодні згідно зі ст. 170 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку.

Переведення на легшу роботу за станом здоров'я можуть застосовуватися при втраті працездатності у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, що отримане на виробництві, при професійних захворюваннях, захворюванні туберкульозом і при загальних захворюваннях.

Ініціативу виявляє працівник, але підставою для переведення, як вбачається зі змісту вказаної статті КЗпП України, є висновок медичних органів. Такий висновок є обов'язковим для роботодавця, а працівник повинен дати згоду на роботу, що пропонується у порядку переведення.

Висновок про необхідність тимчасового переведення на іншу роботу дає лікарсько-консультативна комісія лікувального профілактичного закладу охорони здоров'я. Висновок про необхідність переведення на легшу роботу без обмеження строку дає медико-соціально експертна комісія (далі – МСЕК).

Процедура проведення медико-соціальної експертизи, а також порядок, умови та критерії встановлення інвалідності регламентуються постановою Кабінету Міністрів України «Питання медико-соціальної експертизи» від 3 грудня 2009 р. № 1317.

Відповідно до ч. 3 ст. 8 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV рішення медико-соціальних експертних комісій є обов'язковими для виконання

органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, реабілітаційними установами незалежно від типу і форми власності.

Залежно від ступеня, виду захворювання та групи інвалідності утворюються комісії двох видів: загального профілю та спеціалізованого профілю. Представляє потерпілого від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, який направляється на комісію, голова лікарсько-консультативної комісії лікувально-профілактичного закладу охорони здоров'я.

Раніше чинне законодавство про порядок проведення медико-соціальної експертизи передбачало, що представники власника підприємства, установи, організації, де працює хворий, або уповноваженого ним органу та профспілкового комітету запрошувалися до участі в роботі МСЕК тільки для вирішення соціальних питань.

Однак рекомендації МСЕК про можливість продовження потерпілими роботи на підприємстві та створення їм пільгових умов і режиму роботи повинні ґрунтуватися на спеціальних знаннях щодо організації виробництва і праці на конкретних підприємствах певних галузей економіки, реальної можливості для цих підприємств забезпечити потерпілих працівників такою роботою, переобладнати робочі місця, а також здійснити в разі необхідності їх перепідготовку. Такі питання можна вирішити лише за участю фахівців у цій галузі.

Зважаючи на це, ми наполягаємо на тому, що представники власника підприємства і профспілкового комітету повинні брати участь у роботі МСЕК постійно, а не тільки під час вирішення соціальних питань.

Наразі передбачений сучасним законодавством обов'язок перевести працівника на легшу роботу не означає, що роботодавець не вправі звільнити такого працівника з підстав його невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі за станом здоров'я у зв'язку з відсутністю вакантного робочого місця чи посади. Звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП здійснюватиметься й тоді, коли у власника є можливість перевести працівника на легшу роботу відповідно до медичних рекомендацій, але працівник відмовляється від такого переведення.

Отже, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що на сьогодні методологічне регулювання відносин у сфері праці ґрунтується на органічному співвідношенні приватних і публічних інтересів у зазначеній сфері.

УДК 349.2

**ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Ільїна О. В.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

Не втрачає актуальності проблема реформування оплати праці в аграрному секторі економіки. Рівень заробітної плати в сільському господарстві стабільно низький порівняно з іншими галузями народного господарства, незважаючи на перетворення, що відбулися на селі у зв'язку із запровадженням різних форм власності та господарювання. Низький рівень заробітної плати є причиною міграції сільського населення, безробіття, відсутності зацікавленості у результатах виробничої діяльності. Ці та інші проблеми можуть негативно вплинути на забезпечення продовольчої безпеки держави. Продовольча безпека є одним із головних чинників у забезпеченні національної безпеки країни і здійснює безпосередній вплив на соціальну та економічну стабільність в державі. У міжнародних угодах визначення продовольчої безпеки має наступне трактування: це такий стан економіки, при якому всім і кожному гарантується забезпечення доступу до продуктів харчування, питної води та іншим продуктам в якості, асортименті і обсягах, достатніх для фізичного і соціального розвитку особистості, забезпечення здоров'я і відтворення населення країни. Тому одним із пріоритетних напрямків державної соціальної політики в аграрному секторі економіки повинно бути реформування оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств, що стане одним із чинників в забезпеченні сталого соціально-економічного розвитку села. Виходячи зі змісту частин 4 та 7 ст. 43 Конституції України, якою визначено право кожної людини і громадянина на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне одержання винагороди за працю, можна констатувати поширення державних гарантій на відносини з оплати праці у сільському господарстві.

Виробнича діяльність сільськогосподарських товаровиробників має деякі особливості в регулюванні трудових відносин. Правове регулювання цих відносин базується на поєднанні сільськогосподарської праці з використанням земель сільськогосподарського призначення як основного засобу виробництва, залежності виробни-

чого процесу від природно-кліматичних умов, сезонного характеру сільськогосподарського виробництва, неможливості прогнозувати наслідки праці, істотного рівня виробничого ризику. Особливості аграрного виробничого процесу, що об'єктивно існують, обумовлюють необхідність спеціалізованого правового регулювання трудових відносин на сільськогосподарських підприємствах стосовно організації та нормування праці, встановлення робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, оплати праці тощо. У процесі здійснення виробничої діяльності сільськогосподарськими підприємствами виникає самостійний вид трудових відносин – оплата праці членів та працівників аграрних підприємств. Регулювання таких відносин здійснюється відповідно до трудового та аграрного законодавства України. Стаття 3 Кодексу законів про працю України визначає, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю. При застосуванні відповідних форм та систем оплати праці потрібно орієнтуватися на специфіку праці в аграрному секторі економіки. При однакових затратах праці в таких підприємствах залежно від багатьох факторів можна отримати різні кінцеві результати. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. головними видами заробітної плати працівників сільського господарства є основна і додаткова. Основною заробітною платою є винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок чи посадових окладів для працівників сільського господарства.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Згідно зі

ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Заробітна плата є основним джерелом доходів населення, і її низький рівень в сільському господарстві породжує такі проблеми, як низька платоспроможність сільського населення, відсутність мотивації до підвищення продуктивності праці та професійного зростання і підвищення кваліфікації, міграція молоді, низький рівень пенсійного забезпечення. Більшість учених поділяють думку про те, що заробітна плата в сільському господарстві повинна бути не нижчою порівняно із заробітною платою робітників інших галузей економіки і достатньою для забезпечення нормального рівня життя.

Особливості оплати праці працівників та членів сільськогосподарських підприємств передбачені в Галузевій угоді, укладеній між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки. Сторони встановили мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт) на госпрозрахункових підприємствах, а також у навчально-дослідних та інших госпрозрахункових підрозділах аграрних закладів освіти у розмірі, не меншому від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України.

У ст. 8 Закону України «Про державний бюджет України на 2014 рік» затверджена такі розміри мінімальної заробітної плати на 2014 рік:

- у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 грн, з 1 липня – 1250 грн, з 1 жовтня – 1301 грн;
- у погодинному розмірі: з 1 січня – 7,3 грн, з 1 липня – 7,49 грн, з 1 жовтня – 7,8 грн.

За загальним правилом, розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якос-

тей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Тому у зв'язку з особливими умовами аграрного виробництва оплата праці в різні періоди сільськогосподарських робіт може відрізнятися. Необхідність застосування різних систем оплати праці зумовлена особливостями різних галузей аграрного господарювання, виробничо-технічними умовами та іншими чинниками. На основі узагальнення міжнародного і вітчизняного досвіду побудови тарифної системи можна зробити висновок, що організація оплати праці в сільськогосподарських підприємствах повинна базуватися на єдиній тарифній сітці.

УДК 349.22:331.108.6

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Коваленко К. В.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

Будь-який вид юридичної відповідальності характеризується застосуванням відповідних санкцій стосовно правопорушника та обов'язком зазнати у зв'язку із цим визначених законом несприятливих наслідків.

На підставі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника роботодавцем може бути застосований тільки один з таких заходів стягнення: а) догана; б) звільнення. У юридичній літературі зазначені стягнення прийнято називати універсальними, тому що вони пов'язані із застосуванням загальної дисциплінарної відповідальності та поширюються на всіх працівників, за винятком тих, для яких передбачена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Перелік цих стягнень є вичерпним і розширеному тлумаченню не підлягає. Це важлива гарантія захисту прав працівників у забезпеченні законності й обґрунтованості дій роботодавця, спрямованих на притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності. Роботодавець не вправі на власний розсуд застосовувати інші заходи дисциплінарних стягнень, не передбачені законодавством. Проте інколи власники або уповноважені ними органи вдаються до їх протизаконного застосування, при цьому на виправдання своїх дій апелюють до застосування загальних засад цивільного та господарського законодавства.

Тільки спеціальним законодавством, статутами і положеннями про дисципліну для окремих категорій працівників можуть бути передбачені інші дисциплінарні стягнення. Оскільки перелік дисциплінарних стягнень має вичерпний характер, то самі роботодавці ніяких додаткових дисциплінарних стягнень встановлювати не можуть, хоча на практиці іноді застосовуються такі заходи, як штрафи, позбавлення різного роду надбавок, сувора догана, догана з попередженням та інші стягнення, які не можна визнати законними.

Дисциплінарна відповідальність осіб начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ знаходить своє вираження в специфічних видах дисциплінарних стягнень. Згідно зі ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, на співробітників органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ. Даний перелік є вичерпним.

Наявність різноманітних за характером стягнень дозволяє реалізувати принцип індивідуалізації відповідальності, застосовуючи те стягнення, що найбільшою мірою відповідає тяжкості проступку та особі винного. Дисциплінарні стягнення неоднорідні за змістом, вони зачіпають різні права й інтереси співробітників.

За роки незалежності загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилося в декілька разів. Це свідчить про те, що порушення трудового законодавства в Україні мають масовий характер. Варте уваги й те, що здебільшого такі позови вітчизняними судами задовольняються. Ефективність правових норм, як відомо, – це відношення між фактично досягнутим, дійсним результатом і тією метою, для досягнення якої були прийняті відповідні правові норми.

Вищевикладені факти дають підстави сумніватися в ефективності передбачених ст. 147 КЗпП України дисциплінарних стягнень, що визначає об'єктивну необхідність удосконалення як цієї норми, так і відповідної норми в проекті Трудового кодексу України. У науці трудового права питання про доповнення переліку дисциплінарних стягнень належить до найбільш актуальних.

У юридичній літературі активно обговорюються пропозиції, пов'язані із введенням найбільш оптимальних видів дисциплінарних стягнень, які дозволили б рівною мірою враховувати інтереси як працівника, так і роботодавця. Зокрема наголошується на тому, що питання дисциплінарної відповідальності повинні вирішуватися на розсуд сторін трудового договору, і пропонується встановити відкритий перелік дисциплінарних стягнень, залишивши тільки визначення дисциплінарного стягнення з метою обмеження сваволі роботодавця у встановленні й виборі таких стягнень.

Доцільність введення дисциплінарних штрафів обґрунтовується наступним чином: «Трудове правовідношення поєднує в собі особистісний, організаційний і майновий елемент, тому підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності можливе шляхом впливу на всі зазначені елементи, у тому числі майновий». Вказується, що індивідуалізація санкцій за порушення диспозиції норми найманим працівником неможлива без скасування в трудовому праві «табу» на застосування штрафу.

Вважаємо, однак, що штраф є заходом стягнення, нетиповим для трудового правовідношення, та таким, що суперечить специфіці трудового права як права соціального захисту.

Загалом правильним, на нашу думку, є бажання законодавця розширити в проекті нового Трудового кодексу України перелік дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників. Згідно зі ст. 400 Проекту дисциплінарними стягненнями є зауваження, догана і звільнення. Вважаємо, що Трудовий кодекс має закріплювати вичерпний перелік дисциплінарних проступків, що є підставами для звільнення працівника, а також містити вказівку на неприпустимість застосування яких-небудь інших, не передбачених Кодексом, заходів дисциплінарного впливу на працівника, що вчинив дисциплінарний проступок.

У трудовому законодавстві, як і раніше, не знаходить відбиття питання про співвідношення дисциплінарних стягнень із іншими заходами дисциплінарного впливу: депреміюванням, позбавленням винагороди за підсумками роботи за рік, позбавленням права на одержання процентної надбавки за вислугу років, зниженням одноразової винагороди за вислугу років, зміною графіка відпусток тощо.

Вирішення порушеної проблеми має велике практичне значення, тому що додаткові види дисциплінарного впливу, будучи різновидом дисциплінарних санкцій, безпосередньо пов'язані з

обмеженням прав працівника, що вважається однією з ознак (властивостей) дисциплінарного стягнення. Однак порядок, підстави, умови застосування, терміни дії розглянутих заходів дисциплінарного впливу законодавчо не регламентовані, що створює умови для зловживань із боку роботодавця в процесі регулювання трудових відносин на локальному рівні. Отже, питання про правову природу додаткових заходів впливу, режимів їхнього використання вимагає вирішення у новому Трудовому кодексі України.

УДК 349.2

АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНА ДОКТРИНА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Коляда Т. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри правового забезпечення

господарської діяльності ХНУМГ ім.О.М. Бекетова

Забезпечення рівності і заборона будь-яких проявів дискримінації у сфері праці та зайнятості є імперативом у сучасному трудовому праві. Ця проблема осмислюється на концептуальному рівні, постійно перебуває в полі зору законодавців, науковців, інших суб'єктів, зацікавлених у ствердженні цивілізованих правових стандартів. Минули часи, коли вона була предметом жвавих дискусій. Нині суспільство солідарне у прагненні до створення належних умов для викорінення цього негативного соціально-правового феномена.

На нашу думку, станом на теперішній час у трудовому праві сформувалася цілісна антидискримінаційна доктрина (система уявлень), що ґрунтується на низці аксіоматичних тверджень, закріплених у низці міжнародно-правових, регіональних та національних актів. Антидискримінаційні положення було задекларовано насамперед у низці міжнародно-правових актів, а саме: ст. 2 Загальної декларації прав і свобод людини 1948 р.; Конвенції про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенції про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; ч. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 р.; ч. 2 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р.; Конвенції про ліквідацію усіх форм расової дискримінації 1965 р.; Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.; Конвенції про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей 1990 р.

Зазначимо, що поняття «дискримінація» фахівцями тлумачиться як невинуватене розрізнення людей у правах та обов'язках за певною ознакою (раса, національність, віросповідання, громадянство, родинні зв'язки, стать, вік, інвалідність, сексуальна орієнтація, сфера діяльності тощо). У цьому контексті наголосимо, що дискримінація не завжди виявляється в обмеженні прав людини, оскільки за певних обставин рівне поводження або нездатність урахувати відмінності людей фактично призводить до нерівності.

Дефініція «дискримінація у сфері зайнятості (дискримінація у сфері праці)» має комплексний характер, оскільки охоплює дискримінацію при наймі, просуванні по службі, розподілі трудових обов'язків, звільненні та отриманні компенсацій. У конституційному праві сучасних країн закріплюється абсолютна заборона дискримінації за будь-якими ознаками. Водночас у трудовому законодавстві зазвичай ідеться про заборону дискримінації за певними ознаками. Загалом виокремлюється чотири групи критеріїв дискримінації: раса, колір шкіри, етнічна (національна) належність, соціальне походження; гендерна дискримінація (стать і пов'язані з нею підстави, наприклад, сімейний статус, особисте життя, вагітність, сексуальна орієнтація тощо); політичні та релігійні переконання; інші підстави (вік, проблеми зі здоров'ям, інвалідність, антропометричні дані тощо).

У сфері праці та зайнятості виокремлюється два типи дискримінації – пряма та опосередкована. Незалежно від умислу роботодавця пряма дискримінація є нелегітимною. Вона виникає у випадку, коли роботодавець відкрито надає перевагу окремим працівникам на основі заборонених критеріїв. Факт прямої дискримінації констатується за наявності двох умов, а саме: недоброзичливого поводження з працівником (групою працівників); застосування забороненого критерію дискримінації. Опосередкована дискримінація виявляється у випадку, коли роботодавець безпосередньо не використовує заборонені критерії для виокремлення окремих категорій працівників, однак дії роботодавця можуть мати для них негативні наслідки.

Принциповим при кваліфікації фактів дискримінації у сфері праці та зайнятості є використання категорії «диференціація» як встановленої правовими нормами відмінності в регулюванні праці окремих категорій працівників. Натомість дискримінацією визнаються будь-які нелегітимні переваги або обмеження, що застосовуються роботодавцем до працівників (або осіб, які працевлашто-

вуються). Варто зауважити, що за певних обставин розмежування диференціації та дискримінації становить суттєву проблему.

Так, окремі норми права, покликані забезпечити диференціацію у сфері праці, можуть визнаватися судом дискримінаційними.

У західній правовій традиції традиційно виокремлюється два основоположних підходи до забезпечення рівності у сфері праці та зайнятості, а саме: досягнення формальної або реальної рівності. Якщо формальна рівність ґрунтується на рівному ставленні до рівних громадян, то реальна рівність передбачає диференційований підхід до різних громадян з урахуванням об'єктивно існуючих відмінностей між ними. Специфіка концепції реальної рівності полягає в досягненні рівності можливостей працівників, а не в механічному зрівнюванні їх у правах. За таких умов досягнення стану реальної рівності пов'язано з наданням певних переваг з тих чи інших питань окремим категоріям працівників. Заходи, спрямовані на досягнення реальної рівності шляхом надання переваг окремим категоріям працівників, визначаються як позитивні (компенсуючі) дії. Компенсуючі дії досягнення рівності розрізняються залежно від їх радикальності. Помірною формою компенсуючих дій є забезпечення рівних можливостей шляхом надання різним категоріям працівників однакових «стартових позицій». В іншому випадку передбачається примусове квотування робочих місць для певних категорій працівників.

Резюмуючи, зазначимо, що антидискримінаційна доктрина в трудовому праві є системою поглядів, ґрунтованих на ліберальних цінностях. Наслідком тривалої суспільної дискусії і проведених науковцями досліджень стало вироблення розвиненого понятійно-категоріального апарату та визначення базових теоретико-методологічних засад запобігання будь-яким проявам дискримінації у сфері праці та зайнятості.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Кузніченко О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

професор кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеського державного університету внутрішніх справ

Як відомо, найважливішою проблемою теорії та практики розбудови правової держави є забезпечення реалізації та захисту прав і свобод людини та громадянина. Якщо ж говорити про правову, соціальну державу, то на одне з перших місць тут виходить

забезпечення трудових прав працівників. У соціально-економічних правах розкривається важливий аспект існування соціальної правової держави. Вона не може і не повинна роздавати всім громадянам необмежені матеріальні й духовні блага, однак зобов'язана забезпечити право на гідне життя.

Конституція України, визнавши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищою соціальною цінністю, встановила широкий перелік прав людини і громадянина. Особливе місце в системі цих прав посідають трудові права, головним з яких є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадяни реалізують свої трудові права, вступаючи в трудові відносини з певним роботодавцем. На сьогодні норми, що створюють існуючу систему здійснення трудових прав та інтересів працівників, закріплені в цілій низці законодавчих актів, прийнятих у різний час, що ускладнює їхнє правозастосування.

З метою захисту трудових прав працівників Міжнародна організація праці (далі – МОП) здійснює правотворчу діяльність. Практично всі конвенції й рекомендації МОП певною мірою спрямовані на захист трудових прав працівників. Існує також низка конвенцій і рекомендацій, які безпосередньо присвячені заходам захисту трудових прав працівників, зокрема судовому.

Сьогодні відбувається посилення ринкових процесів в економіці і послаблення регулюючого й контролюючого впливу держави на трудові та тісно пов'язані з ними відносини, у зв'язку з чим роботодавці стали частіше допускати порушення трудових прав працівників. Наслідком порушення трудових прав найманих працівників є виникнення конфліктних ситуацій на виробництві, які мають негативні наслідки як для роботодавця, так і для працівників. Це пов'язано переважно зі зміною соціально-економічних умов, невідповідністю чинного трудового законодавства новим економічним відносинам, невідповідністю існуючої системи правозастосовчих органів до розгляду безперервно зростаючої кількості звернень працівників у різні інстанції за захистом трудових прав. У цій сфері нині існують окремі кризові явища, що потребують найшорішого подолання.

Аналіз практики вирішення трудових спорів в Україні Експертною групою Шведсько-українського проекту протягом 2011–2013 років засвідчив, що індивідуальні трудові спори сконцентро-

вані на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають (за винятком колективних трудових спорів, стороною в яких є працівники, на яких відповідно до закону поширюється заборона на проведення страйків) лише позасудовий порядок урегулювання і, фактично, позбавлені можливості розгляду в суді, що робить судову систему недостатньо ефективним інструментом розгляду трудових спорів.

Нині Україна належить до тих країн, у яких кількість трудових спорів надзвичайно велика, а будь-які тенденції до її зменшення відсутні. За роки незалежності загальна кількість справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав збільшилося в декілька раз (наприклад, у 2009 р. з 38 тис. справ, розглянутих у судах загальної юрисдикції, 32,7 стосувалися стягнення заробітної плати, а з 5,6 тис. справ, розглянутих в адміністративних окружних судах, 3,7 тис. справ теж пов'язані із стягненням заробітної плати. Не краща ситуація і у сфері колективних трудових спорів. У 2011 р. офіційно було висунуто 198 вимог та зареєстровано 72 колективні трудові спори). Це говорить про те, що порушення законодавства про працю мають масовий характер, але позови вітчизняними судами здебільшого задовольняються. Саме збільшення кількості порушень трудового законодавства призвело до різкого зростання кількості трудових спорів, які розглядаються судами загальної юрисдикції.

Судовий захист сьогодні характеризується низкою наступних недоліків: низьким рівнем виконання судових рішень; порушенням строків розгляду справ; відсутністю повної незалежності суддів; недосконалістю процесуального законодавства; відсутністю єдиної позиції щодо вирішення певних категорій справ; невинуватими затримками судових розглядів; правовим нігілізмом суддів.

Основними способами захисту трудових прав є державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, захист трудових прав працівників профспілками, захист трудових прав шляхом вирішення трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судовий захист, страйки, а також самозахист трудових прав.

Сьогодні функціонування національної судової системи має певні негативні риси, у той же час порівняно з іншими способами захисту трудових прав судовий захист є більш надійним, якісним та об'єктивним з огляду на місце суду в системі поділу влади, не-

залежність, недоторканність суддів, рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом.

Слід зазначити, що значна кількість порушень норм трудового законодавства в даний час також обумовлена економічними причинами. Основні ж його вади пов'язані з відсутністю механізмів для реалізації норм, що містяться в ньому, а також спеціального нормативного кодифікованого акта. Більшість із них обумовлюються недосконалістю правової регламентації трудових відносин. Правові причини порушень трудового законодавства приховані й у змісті матеріальних норм. В ідеалі будь-яка матеріальна норма трудового права має потребу в процесуальних формах опосередкування для того, щоб бути ефективним регулятором відповідних суспільних відносин. Будь-яка норма трудового права повинна бути підключена до такого правового регулювання процедурно-процесуальним розпорядженням, яке б давало можливість працівнику реально захистити свої трудові права, інакше вона стає декларативною. У діючому КЗпП України можна знайти багато матеріальних норм такого характеру.

З метою підвищення ефективності судового захисту трудових прав громадян і з урахуванням того, що сьогодні існує багато проблем щодо вирішення місцевими загальними судами трудових спорів, в Україні необхідно створити спеціалізовану трудову юстицію. Порівняно із судами загальної юрисдикції спеціалізовані трудові суди нададуть учасникам спору цілу низку переваг. Головною з них є компетентність таких судів у питаннях, що стосуються відносин сторін, які сперечаються. Як відомо, часто судові рішення скасовуються судами більш високих інстанцій через неправильне тлумачення суддями трудового законодавства. Друга перевага нової системи – швидкість і економічність розгляду справи.

Вирішення вищезазначених питань правового регулювання судового захисту трудових прав працівників покликане допомогти вдосконалити законодавство в даній сфері і практику його застосування, а також сприяти вирішенню окремих теоретичних і практичних проблем у галузі захисту трудових прав працівників.

УДК 349.2

СПРИЯННЯ РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ – ШЛЯХ ДО УСУНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Лагутіна І. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,

Національний університет «Одеська юридична академія»

Забезпечення рівності та недопущення дискримінації у сфері праці є надзвичайно актуальним питанням. Змістом дискримінації є ліквідація або порушення рівності прав, можливостей та поведження.

Об'єкт дискримінації – рівність – розглядається у трьох аспектах: рівність прав, рівність можливостей і рівність поведження. Аналізуючи природно-правовий і формальний аспекти рівності, співвідношення правової і соціальної держави, поняття «рівність» і «рівноправність», можна дійти висновку, що рівність передбачає рівний для всіх правовий статус громадян як суб'єктів права і забезпечується вимогою заборони дискримінації щодо визначення обсягу прав громадян; рівноправність передбачає рівність обсягу юридичних можливостей, досягнення якого служить у тому числі для встановлення певних нормативних винятків – пільг, привілеїв. У цьому випадку забезпеченням рівноправності служить заборона дискримінації щодо можливостей громадян. Заборона дискримінації – це гарантія рівності.

Зміст правової рівності становить рівність перед законом і рівноправність. Рівність перед законом є першим кроком, передумовою до реальної рівності і означає рівну значущість людей, визнання їх суб'єктами права без будь-якої дискримінації, встановлення в законодавстві рівного правового становища громадян. Другим кроком є рівноправність – рівність прав і свобод громадян.

Рівноправність – це змістовний елемент правової рівності; вона означає, що кожна людина як суб'єкт права повинна мати установлений законодавством рівний обсяг прав щодо суб'єктів, які перебувають із ним в однаковому правовому становищі.

У юридичній літературі під час розгляду правової рівності нерідко застосовується поняття «рівність». Рівність – більш широке поняття порівняно з терміном «правова рівність». За допомогою правової рівності (шляхом закріплення соціальних норм про рівність у правових нормах) за підтримки держави (створення умов реалізації) соціальну рівність може бути реалізовано, досягнуто справжньої фактичної рівності.

Рівні можливості зайнятості означають: 1) рівне ставлення на робочому місці (політика рівних можливостей зайнятості означає справедливе ставлення до кожного, хто має роботу або намагається її знайти); 2) акцент на особистих якостях працівника (краща робота для кращого кандидата); 3) причинно-наслідковий механізм підвищення ефективності продуктивності та конкурентоспроможності; 4) сприяння активному залученню працівників (ця вимога сприяє успішному впровадженню управлінських планів, якими, зокрема, є загальне управління якістю); 5) належний спосіб планування бізнесу (політика рівних можливостей зайнятості визначає чіткі цілі й руйнує бар'єри на шляху до зайнятості та максимальної продуктивності); 6) зв'язок з усіма аспектами зайнятості, включно з пошуком кандидатів, заробітною платою й іншими виплатами, кар'єрним зростанням та умовами праці 7) рішення, а не проблема. Політика рівних можливостей зайнятості – це шлях, який застосовують в усьому світі для вирішення проблем, пов'язаних з причинами дискримінації.

Рівність можливостей працівників означає рівне забезпечення (гарантування) трудових прав працівникам, тобто має бути створено однакові умови працівникам для безперешкодного фактичного здійснення ними трудових прав.

Юридичною гарантією забезпечення рівності можливостей та захисту від дискримінації є антидискримінаційне законодавство. У цьому контексті мова йде про спеціальні закони, прийняті з метою запобігання дискримінації, сприяння поширенню рівноправності.

Спеціальне законодавство повинно визначати поняття дискримінації, форми та види дискримінації, передбачати особливості порядку доказування факту дискримінації у сфері праці.

Конституція України закріплює, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24). Стаття 4 проекту Трудового кодексу України конкретизує положення Конституції, яка забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників.

Однією з найактуальніших проблем науки сучасного трудового права є проблема забезпечення гендерної рівності. Важлива роль у правовому забезпеченні досягнення гендерної рівності в Україні відводиться Конституції України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Дер-

жавній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 р.

Практичному забезпеченню гендерної рівності сприяє уперше виокремлене в українському законодавстві як самостійний напрям державної діяльності у сфері гендерної рівності застосування позитивних дій – спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання очевидних дисбалансів між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Слід зазначити, що цей закон відповідає європейським стандартам у сфері гендерної політики та просуває Україну на шляху гендерної інтеграції. Разом із тим, з метою підвищення ефективності реалізації його норм, які мають в основному декларативний характер, доцільно передбачити юридичну відповідальність за недотримання установлених у ньому положень як з боку роботодавців, так і з боку третіх осіб.

У національному трудовому праві передбачено заборону необґрунтованої відмови у прийомі на роботу; за необґрунтовану відмову в укладанні трудового договору з вагітною жінкою або жінкою з дитиною до трьох років передбачено кримінальну відповідальність. Однак механізму забезпечення доказової бази у названих ситуаціях не розроблено, судова практика встановлення факту дискримінаційних дій щодо жінки при працевлаштуванні та просуванні по службі відсутня, не передбачено таких санкцій і заходів заохочення щодо роботодавця, які стимулювали б його до дотримання гендерної рівності у трудових відносинах.

Говорячи про реалізацію соціально-економічних прав, необхідно звертатися не тільки до юридичної рівності, але й до рівності фактичної, яка може бути забезпечена за допомогою всіх способів державного впливу, включаючи спеціальні заходи захисту. Рівність фактичних можливостей – це інструмент реального вирівнювання становища чоловіків і жінок у суспільних відносинах, дієва система забезпечення рівності в правах.

Зокрема, для усунення дискримінації у сфері праці необхідно забезпечити виконання ст. 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», якою передбачено повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Однак даний орган повинен бути наділений такими функціями: 1) вивчення і розслідування випадків,

пов'язаних з дискримінацією у різних сферах суспільних відносин, отримання доказів та інформації щодо індивідуальних скарг; 2) забезпечення допомоги і підтримки жертвам дискримінації (включаючи правову допомогу), які необхідні для захисту їх прав у державних установах і судах; 3) пошук шляхів врегулювання існуючих спорів за індивідуальними скаргами; 4) ухвалення обов'язкових до виконання рішень щодо дискримінаційних дій; 5) застосування санкцій за порушення антидискримінаційних норм.

Незалежність і чітко сформульовані повноваження спеціалізованих органів, що займаються питаннями боротьби з дискримінацією та забезпечення рівності, закладають основу для їх ефективної діяльності. Вони повинні володіти надійною правовою, фінансовою та оперативною незалежністю для того, щоб неупереджено допомагати жертвам дискримінації, розслідувати всі її форми і боротися з нею.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ СТАЖУВАННЯ)

Лебідь В. І.,

канд. юрид. наук, доцент,

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Чинне законодавство України дозволяє здійснювати перевірку здатності працівника виконувати покладені на нього за трудовим договором обов'язки, набуття навичок роботи, перевірку ділових якостей декількома способами. Серед них можна виділити здійснення стажування.

Чинне законодавство України закріплює різні підходи у правовому регулюванні відносин стажування в різних галузях господарства.

Так, згідно зі ст. 19 Закону України «Про державну службу» стажист не набуває статусу працівника. Хоча у Положенні про порядок стажування у державних органах, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 1 грудня 1994 р. № 804, і вживається термін «працівник» щодо стажиста, але тільки стосовно його основного місця роботи, яке зберігається за стажистом (див., наприклад, п. 4 вказаного Положення). Якщо стажист вперше претендує на посаду державного службовця та працевлаштовується

вперше, то, виходячи зі змісту вказаних Закону та Положення, на таку особу не поширюється законодавство про працю і вона проходить стажування безоплатно. Такий підхід навряд чи відповідає положенням Конституції України, зокрема ст. 43 щодо захисту законом права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Якщо стажист до стажування вже працює, то виплата заробітної плати на період стажування здійснюється за основним місцем роботи. У тому випадку, коли роботодавець належить до недержавної форми власності (приватної, комунальної), то він хоча і може юридично, але з економічних мотивів не буде платити працівнику, який проходить стажування та не виконує роботу за основним місцем роботи, заробітну плату на період стажування, яке може тривати до двох місяців.

Інститут стажування закріплюється також у системі прокуратури України. Згідно з Положенням про порядок стажування в органах прокуратури України, затвердженим наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 р. № 80, стажування проводиться у міських, районних, міжрайонних та прирівняних до них прокуратурах на умовах строкової трудової угоди до одного року на посадах стажистів або стажистів на вакантних посадах помічників прокурорів і слідчих. При цьому вказані особи, які проходять стажування, мають однаковий правовий статус, права та обов'язки, у тому числі щодо оплати праці (п. 4.1 вказаного Положення), включення періоду стажування до стажу роботи (вслуги років) в органах прокуратури (ст. 50-1 Закону України «Про прокуратуру»). Таким чином, правове становище стажистів у системі прокуратури не викликає заперечень на предмет відповідності вказаних нормативно-правових актів конституційним принципам.

Стажування може здійснюватися з метою набуття практичних навичок роботи працівником, який уже працює, та в межах структури роботодавця. В такому випадку стажування видається цілком слушним.

Наприклад, у системі юстиції передбачається стажування працівників територіальних управлінь юстиції в центральному апараті Міністерства юстиції, яке регулюється Порядком організації та проведення стажування працівників територіальних управлінь юстиції в центральному апараті Міністерства юстиції, яке затверджено наказом Міністерства юстиції України від 27 червня 2008 р. № 929/7.

Такий різновид стажування передбачає, що стажування працівника територіального управління юстиції проводиться з відривом від основної роботи. За працівником, направленим на стажування, зберігається його посада та заробітна плата за місцем основної роботи з подальшим урахуванням змін розміру мінімальної заробітної плати відповідно до чинного законодавства (п. 5 вказаного Порядку).

Таким чином, у системі юстиції та прокуратури трудові права фізичних осіб-стажистів та працівників, які проходять стажування, не порушуються, на відміну від положень Закону України «Про державну службу».

У цілому чинне законодавство України закріплює не завжди виправдані особливості в правовому регулюванні правовідносин щодо стажування, а існуючі особливості фактично свідчать про невідповідність реалізації конституційних принципів при регулюванні трудових правовідносин при проходженні державної служби та потребують внесення відповідних змін до законодавства щодо зарахування на державну службу за аналогією із правовим регулюванням стажування у системі прокуратури або ліквідації стажування та дієвого використання інституту випробування, яке вже значний час застосовується, зокрема, і щодо трудових правовідносин за участю державних службовців.

УДК 349.23

ЩОДО ВІДПУСТОК У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ, ПОЛОГАМИ І ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ: УКРАЇНСЬКЕ ЗАКОНОДАВСТВО ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Левченко Н. І.,

канд. юрид. наук,

*доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Жінки мають рівні з чоловіками права і свободи та рівні можливості щодо їх реалізації згідно зі ст. 24 Конституції України. Про це свідчать також як численні нормативно-правові акти України і зарубіжних країн, так і норми міжнародно-правових документів: Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979 р.), підсумкових документів Всесвітньої конференції щодо становища жінок «Дії в інтересах рівності, розвитку і миру», Пекінської декларації, Платформи дій, схваленої IV Всесвітньою конференцією щодо становища жінок (1995 р.), Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.) тощо.

Незважаючи на це, у сфері трудових правовідносин дуже часто спостерігається гендерна нерівність, особливо в Україні. Наші дослідження зарубіжного досвіду в даній сфері свідчить про те, що європейські країни вирішують проблему гендерної рівності на законодавчому рівні. Так, у січні 2011 р. Франція прийняла закон, у якому йдеться про те, що до 2017 р. в радах директорів компаній з оборотом більше 50 млн дол. за рік 40 % місць мають належати жінкам. За порушення цього закону встановлено досить жорстке покарання – раду директорів визнають нелегітимною і оплачувати її роботу буде заборонено. Раніше звернули увагу на проблему жіночої меншості у керівних верхівках Іспанія та Норвегія. В останній уже є позитивні результати реформ: ці країни сьогодні вважаються лідерами за часткою бізнес-леді в компаніях. Цікавим у даному контексті є положення законодавства В'єтнаму про те, що підприємець зобов'язаний віддати перевагу жінкам, які відповідають критеріям професійного добору на вакантне робоче місце, якщо на останнє претендують як жінки, так і чоловіки. У В'єтнамі також встановлені податкові пільги для підприємств, які наймають велику кількість жінок.

Однак, згідно з положеннями Міжнародної організації праці (далі – МОП), жінки віднесені до категорії осіб, які потребують підвищеного захисту, тому для них встановлюються певні особливості праці, відмінні від чоловічих. Диференціація правового регулювання охорони праці жінок зумовлюється фізіологічними особливостями жіночого організму, у тому числі материнством. Слід зауважити, що з народженням дитини в жінки з'являються турботи, пов'язані з її доглядом та вихованням, що є важкою справою, поєднувати яку з роботою дуже складно. З урахуванням цього законодавство про працю України та країн Європи передбачає такий вид соціальної відпустки, як відпустка у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.

Згідно зі ст. 3 Конвенції про охорону материнства, що була прийнята 28 червня 1952 р. на генеральній конференції МОП у Женеві, мінімальний строк відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить не менше 12 тижнів: 6 тижнів до пологів та 6 після. Це загальний міжнародний стандарт, якому повністю відповідає українське законодавство.

Серед країн ЄС тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також по догляду за дитиною у середньому становить 44 тижні. Середня тривалість оплачуваної відпустки – 36 тижнів, що

зазвичай включає відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустку по догляду за дитиною. 7 країн надають оплачувану відпустку для батька дитини (*paternity leave*): Австрія (6 місяців), Бельгія (3 дні), Данія (10 днів), Іспанія (2 дні), Франція (3 дні), Фінляндія (1 тиждень). Данія збільшила тривалість відпустки по догляду за дитиною і встановили його на 1 місяць більше, у випадку якщо відпустку бере батько (інакше додатковий місяць «втрачається»).

У Великобританії тривалість відпустки *maternity leave* для працюючої жінки становить один рік. Перше півріччя відпустки має назву *ordinary maternity leave* (OML) і починається за 11 тижнів до ПДП (попередньої дати пологів) або пізніше, за бажанням жінки. Під час OML за жінкою зберігаються всі права і привілеї, які у неї були під час роботи (наприклад, службова машина). Друге півріччя відпустки має назву *additional maternity leave* (AML) і настає, відповідно, після народження дитини. Якщо жінка не готова вийти на роботу після закінчення передбаченої законом декретної відпустки, то вона має право на додатковий час (до 4-х тижнів) батьківської відпустки (*parental leave*) за свій рахунок з гарантією збереження за нею робочого місця. Крім того, працедавець зобов'язаний відпускати працюючу вагітну жінку на прийоми до лікаря в робочий час без вирахування заробітної плати, при цьому жінці не потрібно відпрацьовувати цей час.

Швеція має один із найвищих рівнів соціального захисту в даній сфері. У цій країні всі працюючі батьки мають право на 18 місяців відпустки, під час якої їхня заробітна плата компенсується в рівних частках урядом та роботодавцем. Для заохочення батьків як мінімум 3 місяці з 18 повинні бути використані іншим членом подружжя, як правило, батьком. Подібне законодавство діє й у Норвегії.

Ще більш розвинена система підтримки батьків у Болгарії. Матерям надається 45 днів відпустки зі 100 % оплатою до пологів і до 1 року після пологів, після чого матері мають право ще на 2 роки оплачуваної відпустки. Роботодавець зобов'язаний відновити жінку на тому ж місці після повернення на роботу, крім того, вагітні жінки й матері-одиначки не можуть бути звільнені, не можуть працювати в нічні зміни або надурочно.

Порівнюючи становище молодих мам України і країн Європи, зазначимо, що в Україні відпустка для догляду за дитиною не є оплачуваною. Жінці у відпустці по догляду за дитиною призначена лише сума, що виплачується підприємством з коштів Фонду дер-

жавного страхування (а якщо мама не працює, вона може отримувати ці гроші через районний орган соціального забезпечення). Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості, але на практиці це явище зустрічається не досить часто. Тому молоді мами виходять на роботу, поєднуючи свої материнські обов'язки та трудові функції, що досить важко.

Виходячи з вищевикладеного, вважаємо за необхідне впровадити у вітчизняну практику із закордонного досвіду збільшення оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною. Розширення права на відпустки сприятиме досягненню нового якісного рівня в системі гарантування трудових прав працівників, що позитивно вплине на процес розбудови громадянського суспільства в Україні.

УДК 349.2

ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕНОСТІ СИСТЕМИ САНКЦІЙ ЗАГАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Лежнева Т. М.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Проблему обмеженості системи санкцій загальної дисциплінарної відповідальності, на нашу думку, слід вирішувати шляхом запровадження нових санкцій дисциплінарної відповідальності. Розширити систему дисциплінарних стягнень можна, зокрема, за рахунок її доповнення декількома санкціями морально-правового характеру (наприклад, «зауваження – догана – сувора догана»).

Для диференціації тяжкості дисциплінарних стягнень можна передбачити різну тривалість стану покараності. Наприклад, зауваження – 3 місяці, догана – 6 місяців, сувора догана – 12 місяців. Крім того, найсуворіші санкції морально-правового характеру можна посилити додатковими негативними наслідками, які застосовуватимуться на розсуд роботодавця. Такими, зокрема, можуть стати: скасування неповного робочого часу, встановленого угодою сторін; скасування скороченого робочого часу, встановленого за рахунок роботодавця.

Висловлюються думки про можливість закріплення як санкції загальної дисциплінарної відповідальності такого стягнення, як

попередження про неповну професійну відповідність. З огляду на додатковий моральний та інформаційний вплив такої санкції така пропозиція є доволі слушною.

Серед організаційно-майнових заходів можна, зокрема, доповнити систему дисциплінарних стягнень переведенням на нижчеоплачувану посаду (роботу) за умови приведення її у відповідність із чинним законодавством, повернувши це стягнення до трудового законодавства на таких умовах: 1) переведення може бути застосоване за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення; 2) переведення застосовується як альтернатива звільненню, але за згодою самого працівника.

Вносяться пропозиції запровадити таке стягнення, як призупинення дії трудового договору, тобто тимчасове одностороннє відсторонення працівника без виплати йому заробітної плати. В. І. Щербина пропонує обмежити застосування цієї санкції двома умовами¹:

1) застосування його лише в разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів з охорони праці або законних розпоряджень роботодавця. Таке обмеження, безумовно, раціональне, оскільки дозволяє обмежити зловживання цим стягненням та забезпечити відповідність стягнення проступку.

З іншого боку, з метою несуперечності розглядуваного стягнення принципам свободи праці, стабільності трудових відносин, праву на працю пропонуємо передбачити, що призупинення дії трудового договору може застосовуватися за дисциплінарні проступки, за які може бути застосоване звільнення, як альтернативне за згодою самого працівника;

2) застосування на строк не більше 10 днів. Обґрунтовується такий строк тим, що відповідно до ч. 2 ст. 26 Закону України «Про оплату праці», за загальним правилом, загальний розмір усіх відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 20 %, а у випадках, передбачених законодавством, – 50 %. Різниця між цими розмірами становить 30 %, тобто 1/3 місячного заробітку. Зауважимо, що 10 днів становить приблизно 33 % днів місяця. Крім того, автор не уточнює, які саме дні слід враховувати – календарні чи

¹ Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 48–49.

робочі. У зв'язку із цим пропонуємо обмежити застосування цієї санкції на строк, що не перевищує 3/10 кількості робочих днів у відповідному місяці, а якщо стягнення не може бути виконано в межах одного календарного місяця, – 3/10 кількості робочих днів в тому місяці, в якому кількість робочих днів є меншою.

Також слід пам'ятати, що збереження трудових відносин і заробітної плати може бути предметом не лише приватного інтересу працівника, але й інтересу третіх осіб, у тому числі публічного інтересу держави. Йдеться, зокрема, про відбuvання працівником кримінального покарання у вигляді виправних робіт із відрахуванням частини заробітної плати в дохід держави, про відрахування із заробітної плати в порядку виконавчого провадження. Тому, на нашу думку, застосування такого стягнення слід обмежити ще двома умовами: 1) незастосування до осіб, які відбuvають покарання у вигляді виправних робіт (або застосування з дозволу кримінально-виконавчої інспекції); 2) незастосування до осіб, із заробітної плати яких здійснюються певні види відрахувань (аліментні виплати, відшкодування шкоди, завданої здоров'ю, тощо).

Слід навести певні застереження щодо запровадження стягнення «призупинення дії трудового договору». Перше стосується доступності цього стягнення для застосування роботодавцем. В умовах ринкової економіки велике значення надається оптимізації, у тому числі й у сфері кадрового забезпечення. А отже, як правило, у трудових відносинах з роботодавцем перебуває рівно стільки працівників, скільки необхідно для забезпечення діяльності роботодавця. Відтак застосування розглядуваного стягнення в більшості випадків тягнутиме за собою необхідність пошуку тимчасової заміни працівника, трудовий договір з яким призупинено. Особливо яскраво ця проблема виявлятиметься на підприємствах із невеликою кількістю працівників. Друге стосується необхідності узгодження інституту призупинення трудового договору з іншими правовими інститутами. Запровадження цієї санкції вимагатиме врегулювання, зокрема, таких питань: 1) чи зараховуватиметься час призупинення до стажу роботи (якщо такий має правове значення); 2) чи сплачуватиметься, і в якому розмірі та за чий рахунок, єдиний соціальний внесок.

В. І. Щербина слушно пропонує включити до переліку дисциплінарних стягнень дискваліфікацію працівника, тобто зниження кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення

якості продукції або призвели до виробничих аварій, катастроф та нещасних випадків з людьми¹. Названий захід нині містить ч. 5 ст. 96 КЗпП України, проте не включений до системи дисциплінарних стягнень, хоча за своєю правовою природою є стягненням. Аналогічні заходи у сфері спеціальної дисциплінарної відповідальності (пониження в спеціальному званні або класному чині на один ступінь) включені до системи дисциплінарних стягнень. Залишення дискваліфікації за межами системи дисциплінарних стягнень порушує принцип «одне стягнення за один проступок», позбавляє працівника гарантій, пов'язаних із порядком притягнення до дисциплінарної відповідальності.

З урахуванням вищевикладеного пропонуємо наступну систему стягнень загальної дисциплінарної відповідальності: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) зниження кваліфікації на один розряд; 5) попередження про неповну професійну відповідність; 6) переведення на нижчеоплачувану посаду (роботу) строком до трьох місяців; 7) звільнення.

Указані вище обмеження та особливості застосування тих чи інших з пропонувананих санкцій також мають отримати законодавче закріплення.

УДК 349.233

**ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ
ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СВОЄЧАСНЕ ОДЕРЖАННЯ
ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ**

Лук'янчиков О. М.,

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

Матеріальна відповідальність роботодавця за порушення права працівника на своєчасне одержання винагороди за працю передбачена у проекті Трудового Кодексу України (далі – пТКУ) статтею 127 «Обов'язок роботодавця провести розрахунок з працівником, з яким припинено трудові відносини» та статтею 263

¹ Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкової економіки / В. І. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 10. – С. 48–49.

«Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику».

Критерієм, що покладено в основу розмежування відповідальності, передбаченої зазначеними статтями, є наявність трудових відносин. Так, за наявності трудових відносин «у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат роботодавця зобов'язаний сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки» (ст. 263 пТКУ).

Якщо трудові відносини припинено, то «у разі невиплати з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення роботодавець повинен виплатити працівникові його середньомісячну заробітну плату за весь час затримки до дня фактичного розрахунку» (ч. 3 ст. 127 пТКУ).

Чи доцільним та обґрунтованим є такий критерій? На наш погляд, ні. Наявність трудових відносин не впливає ані на суспільну шкідливість правопорушення, ані на розмір заподіяної працівнику шкоди; не повинна вона впливати і на правила обчислення розміру відшкодування. Покладення на роботодавця матеріальної відповідальності відбувається внаслідок заподіяння ним працівнику шкоди, і ця відповідальність полягає в обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду.

І «у разі порушення встановлених законом, колективним договором строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат», і «у разі невиплати з вини роботодавця сум, що належать звільненому працівникові, у день звільнення» шкода працівнику заподіюється однакою: 1) він не отримує грошові кошти; 2) зазначені грошові кошти втрачають свою купівельну здатність у зв'язку зі зростанням індексу споживчих цін.

Якщо зазначені вище діяння роботодавця порушують одне й те ж право працівника і наслідки цих правопорушень для працівника однакові, то цілком логічно, що і відповідальність роботодавця повинна бути однаковою.

На наш погляд, відповідальність, яка передбачена ст. 127 пТКУ, не є доцільною, що можна обґрунтувати наступним. Відповідно до ст. 432 пТКУ, загальний строк позовної давності – 3 роки, а звернення працівників до суду із заявами про стягнення нарахованих, але своєчасно не виплачених працівникові заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат будь-яким строком не

обмежується. Яке із зазначених правил буде застосовуватись до досліджуваної категорії трудових спорів, невідомо. Проте впевнено можна сказати, що жодне з них не відповідає одному з основних принципів права – принципу справедливості. Як вважає С. С. Алексєєв, «принцип справедливості виражає загально-соціальну сутність права, прагнення до пошуку компромісу між учасниками правових зв'язків, між особистістю і суспільством, громадянином і державою. Справедливість вимагає відповідності між діями та їх соціальними наслідками. Повинні бути відповідні праця і її оплата, заподіяння шкоди та її відшкодування, злочин і покарання». Але ж покарання у вигляді виплати середнього заробітку за 3 роки ні в якому разі не відповідає завданій шкоді у розмірі заробітної плати за місяць (мається на увазі ситуація, коли працівнику не виплатили заробітну плату за останній місяць роботи і він звернувся з позовом через 3 роки).

З огляду на це вважаємо, що відповідальність за затримку розрахунку при звільненні повинна бути переглянута (роботодавець повинен відшкодовувати суми значно менші, ніж середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні), також вона має бути ідентичною відповідальності за затримку виплати будь-яких сум, належних працівникові.

Якщо ч. 3 ст. 127 пТКУ копіює положення чинного трудового законодавства, то ст. 263 передбачено принципово новий для трудового права підхід до матеріальної відповідальності: вона передбачена у вигляді обов'язку роботодавця сплатити працівнику пеню (компенсацію) у розмірі подвійної ставки Національного банку у розрахунку на рік за кожний день затримки. У ст. 263 не використовується слово «відповідальність», а сама стаття має назву «Наслідки порушення строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівнику». На наш погляд ці «наслідки» є не що інше, як матеріальна відповідальність, оскільки:

- обов'язок сплатити працівнику пеню виникає внаслідок правопорушення (порушення встановлених строків виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат);
- цей обов'язок є новим, до скоєння правопорушення його не існувало;
- для роботодавця така сплата відсотків є негативним наслідком майнового характеру;

- виконання цього обов'язку забезпечено державним примусом (працівник має можливість звернутись до суду з вимогою про стягнення пені).

Покладення на роботодавця обов'язку сплатити пеню хоча і є новаторським, але не допомагає повною мірою захистити права працівника, оскільки не враховуються ті випадки, коли шкода, що завдає затримкою тих чи інших виплат, більша за розміром, ніж ті суми, що повинен сплатити роботодавець відповідно до ст. 263 пТКУ.

На наш погляд, матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику, повинна базуватись на нижченаведених принципах:

- шкода, завдана працівнику, повинна відшкодовуватись у повному обсязі;
- відповідальність повинна бути однаковою, незалежно від виду виплат, що не сплачені у встановлений законодавством строк;
- необхідно встановити мінімальний розмір відшкодування шкоди у вигляді зафіксованого в законодавстві відсотка від не виплачених у належний строк сум, який сплачується роботодавцем на користь працівника. Такий відсоток не повинен бути як занадто великим (слід враховувати можливі негативні наслідки у вигляді банкрутства роботодавця), так і занадто малим (незначні суми не «утримують» роботодавця від правопорушення, а відтак не працюватиме превентивна функція юридичної відповідальності).

Відповідну статтю пропонуємо викласти в наступній редакції:

«У разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, незалежно від причин такої затримки, роботодавець зобов'язаний додатково сплатити працівнику 20 відсотків від нарахованих, але не виплачених сум;

Якщо працівник доведе, що розмір шкоди, завданої порушенням строків виплати заробітної плати, виплат при звільненні та інших виплат, більший, ніж суми, які роботодавець повинен сплатити відповідно до частини першої цієї статті, то роботодавець зобов'язаний відшкодувати завдану шкоду в повному обсязі».

УДК 340.132.6

ПРОФСПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Немченко С. С.,

канд. юрид. наук, доцент,

*доцент кафедри цивільного права Київської державної академії
водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного*

Передусім слід зазначити, що законодавче регулювання діяльності профспілок в Україні в основному здійснюється Законом України (далі – ЗУ) «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Окремі положення щодо діяльності профспілок визначені також ЗУ «Про колективні договори і угоди», Кодексом законів про працю України та Статутом федерації професійних спілок України.

Розглядаючи питання профспілок як суб'єктів трудових правовідносин, слід звернути увагу на той факт, що раніше профспілки фактично були державними, а їх діяльність будувалася за територіально-виробничим принципом, що виключало можливість існування кількох профспілок, які захищали б інтереси різних груп працівників. Тому, будучи монополістами, вони представляли інтереси і здійснювали захист не тільки своїх членів, а й усіх працівників підприємства, в тому числі представників адміністрації.

Із прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди», внесенням змін і доповнень до Кодексу законів про працю України, зокрема до статей 12, 19, 45, було ліквідовано монопольне становище профспілок у сфері трудових та пов'язаних із ними відносин. Визнавши на законодавчому рівні можливість існування інших уповноважених найманими працівниками органів, законодавець заклав основи майбутніх відносин соціального партнерства в Україні.

Слід зазначити, що значні зміни в діяльність профспілок як суб'єктів трудових правовідносин може внести Трудовий кодекс, якщо він буде прийнятий. У проекті Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 містяться окремі положення щодо діяльності профспілок, але як суб'єкти трудових правовідносин вони фактично не визначені.

Зокрема, у ст. 328 проекту Трудового кодексу України визначені критерії репрезентативності для профспілок на рівнях соціального діалогу. Зазначається, що на галузевому рівні для участі в колек-

тивних переговорах з укладення галузевих (міжгалузових) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

Також у проекті Трудового кодексу України врегульовано питання щодо утворення Національної тристоронньої соціально-економічної ради і територіальних тристоронніх соціально-економічних рад. Проте саме статус профспілок як окремих суб'єктів трудових правовідносин у проекті Трудового кодексу України не визначений.

Потрібно зазначити, що сьогодні проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 відхилено та знято з розгляду. Тому можна висловити припущення, що згодом дане питання буде врегульовано і в подальших редакціях проекту Трудового кодексу України профспілки набудуть статусу суб'єктів трудових правовідносин.

Оцінюючи діяльність профспілок як суб'єктів трудових правовідносин на даному етапі розвитку, можна припустити, що їх роль та значення в умовах ринкових перетворень, що відбуваються в Україні, дедалі зростатиме. Важливо лише, щоб повноваження, визначені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», були реалізовані в інтересах найманих працівників, що є однією з гарантій законності трудових правовідносин.

УДК 349.22:331

**ДО ПИТАННЯ НЕОБХІДНОСТІ УЧАСТІ ГРОМАДЯНСЬКОГО
СУСПІЛЬСТВА В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ**

Огієнко І. В.,

*канд. юрид. наук,
доцент кафедри трудового, аграрного екологічного права
та соціального захисту населення
Харківського економіко-правового університету*

У нашій державі тривалий час ведуться широкі дискусії з приводу необхідності розбудови в державі громадянського суспільства, останні роки це питання стало вкрай актуальним – йому присвячувались круглі столи, обговорення і наукові конференції.

Сьогодні можна з упевненістю сказати, що громадянське суспільство в країні є, воно остаточно сформувалось і в 2013-2014 роках підвищеними темпами пройшло значний шлях в своєму розвитку. Громадські активісти, що стали відомі широкому загалу завдяки своїй громадській діяльності лише наприкінці 2013 р., наразі стали народними депутатами України і мають достатні повноваження та певний кредит довіри суспільства для реалізації заявлених реформ у різних сферах життя держави.

Ні в кого вже не викликає сумнівів необхідність розвитку і подальшого вдосконалення соціального діалогу в усіх сферах життя суспільства, в тому числі і в питаннях регулювання соціально-трудових відносин. Як відомо, соціальний діалог в Україні будується на основі моделі трипартизму, але останнім часом висловлюються думки про проведення соціального діалогу в форматі «3+1», де сторонами, крім представників роботодавців, профспілок та уряду, виступають і представники громадянського суспільства.

Причиною появи таких пропозицій щодо проведення соціального діалогу в такому форматі, на наш погляд, є недостатня ефективність роботи учасників соціального діалогу в тристоронньому форматі. Генеральна угода так і не прийнята, хоча дія попередньої мала закінчитися ще в 2012 р., низка соціально-трудових проблем не вирішена і перспективи їх вирішення поки що незрозумілі. Однією з причин такого становища є недостатній вплив профспілкових організацій на переговорні процеси, недостатній їх авторитет, адже багато в чому профспілки так і залишились органом з вирішення деяких соціально-побутових та оздоровчих питань працівників, а не повноправним учасником соціального діалогу. Дієві механізми контролю профспілок за дотриманням трудового зако-

нодавства в чинному законодавстві відсутні, і хоча останнім часом ситуація покращилась, але, в цілому, механізм захисту трудових прав працівників потребує системного реформування через свою неефективність. У розвинених країнах процес становлення інституту соціального партнерства був безпосередньо пов'язаний з розвитком профспілкового руху. Структура сучасних вітчизняних профспілок є продуктом будови і функцій ще радянських профспілок, на базі яких вони були засновані. Характерною ознакою нових відносин між профспілками та адміністрацією підприємства у більшості випадків приватного сектору стало не відстоювання профспілкою прав та інтересів робітників, а співпраця з адміністрацією підприємства для проведення виробничої і трудової політики [1, с. 93–95].

Повертаючись до питання проведення соціального діалогу за участю представників громадянського суспільства, зазначимо, що формат «3+1» може мати місце на національному рівні соціального партнерства, де обговорюються питання регулювання соціально-трудових відносин загальнонаціонального значення. На всіх інших рівнях соціального партнерства залучення до діалогу представників громадськості як четвертої сторони діалогу вважаємо недоцільним, хоча не можна заперечувати їх вплив у позитивному вирішенні різних питань життя суспільства, коли саме через активне публічне обговорення гострих проблем суспільства та під тиском громадської думки рішення приймалося, а не відкладалося на невизначений час.

У певних сферах інтереси соціальних партнерів можуть збігатися, – зазначав Г. Шмідт. Але вони можуть виявитися невідповідними для тих, хто перебуває поза їх партнерством. [2, с. 86]. Саме тому залучення громадськості на національному рівні соціального партнерства може відіграти свою позитивну роль в досягненні балансу інтересів учасників діалогу.

В Україні створені необхідні інституційні та організаційні механізми функціонування системи соціального партнерства. Це Закон України від 23.12.2010 р. «Про соціальний діалог в Україні» і створення Національної служби посередництва та примирення та Національної тристоронньої соціально-економічної ради, формування спільних представницьких органів соціальних партнерів (профспілок та організацій роботодавців). Але не треба забувати, що колективно-договірне регулювання може бути ефективним лише в умовах відносно стабільного економічного і соціального

розвитку країни. Сучасний соціально-економічний стан держави вимагає гармонізації інтересів працівників, роботодавців та держави цивілізованим і безконфліктним шляхом, який максимально зменшив би рівень соціальної напруги в суспільстві, і соціальний діалог є прекрасним інструментом для досягнення цієї мети.

Список літератури:

1. Кинько Е. Н. Институт социального партнерства в Украине: параметры состояния и проблемы развития. / Е. Н. Кинько // *Економічний простір*. – 2008. – № 14. – С. 92–99.
2. Шмідт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики / Г. Шмідт // *Социалистический труд*. – 1990. – № 9. – С. 86.

УДК 349.2;349.3

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Панасюк О. Т.,

канд. юрид. наук, доцент,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

1. Єдність та диференціація правового регулювання є однією з вагомих методологічних особливостей трудового права та права соціального забезпечення.

Розвиток галузевих наук не можна уявити без дослідження різнних виявів цього явища. Єдність та диференціація правового регулювання постає як принцип трудового права, як особливість його методу тощо.

Зв'язок *єдності* та *диференціації* як двох рушійних факторів правового регулювання та наукового розвитку є умовно дихотомічним та нерозривним.

Сучасний розвиток трудового права вимагає не тільки ретельного аналізу особливостей внутрішньої єдності та диференціації, а й вирішення питання про міжгалузеву єдність та диференціацію. Така потреба виникає у зв'язку із актуальністю питання співвідношення трудового права та права соціального забезпечення. Одне із найближчих завдань науково-практичного змісту – переглянути та відновити їх «*природний зв'язок*».

Тільки на перший погляд може здаватися, що питання взаємодії цих двох галузей є чітко визначеним та незмінним, а тому на структурно-системному рівні вказане завдання вирішити не просто.

2. Диференціацію двох нормативних систем традиційно виявляє конструкція «предмет – метод».

Теоретичний підхід, у якому домінують «класичні» критерії розмежування галузей права, не дає остаточної відповіді на питання про галузеву диференціацію права соціального забезпечення стосовно трудового права. Однак, незважаючи на те, що історія розвитку науки права соціального забезпечення із моменту народження галузі лише констатує факт самостійності, остаточно та переконливо довести це вона не може.

Сумніви щодо чіткості критеріїв самостійності супроводжували нову галузь уже з перших кроків. Так, при обговоренні в лютому 1971 р. першого посібника з курсу права соціального забезпечення, автора якого – В. С. Андрєєва – називають одним із родоначальників галузі, по-перше, були сформульовані основні зауваження щодо чіткості окреслення предмета та методу, що визнано доказом незавершеності процесу обґрунтування самостійності галузі, по-друге, висловлені прямі заперечення щодо твердження про самостійність права соціального забезпечення¹.

Спроби подолати сумніви щодо галузевої диференціації фактично здійснювались та здійснюються сьогодні за рахунок «внутрішніх потужностей» права соціального забезпечення; це, так би мовити, самообґрунтування.

Для вирішення цього наукового та практичного завдання використовується фактично незмінний протягом тривалого часу набір критеріїв галузевої диференціації. Це, зокрема, утворення та розподіл суспільного фонду споживання, аліментарний зміст відносин, специфічний склад суб'єктів. Різномісність цих критеріїв на методологічному рівні виявилось у диференціації смислів соціального забезпечення як «широкого», так і «вузького».

Ретроспективний погляд на формування права соціального забезпечення свідчить про той факт, що питання обґрунтування галузевої самостійності права соціального забезпечення у зв'язку із використанням указаних критеріїв диференціації викликало активні дискусії².

¹ Лощанов С. А. Первый курс лекций по праву социального обеспечения / В. С. Андреев // Научные труды. Т. 1. – М. : Изд. центр Ун-та им. О. Е. Кутафина, 2013. – С. 153–154, 157, 158.

² Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – С. 126.

Дискусійність предмета права соціального забезпечення не була знята і пізніше¹. Власне, і на сучасному етапі наукових досліджень можна констатувати відсутність єдності поглядів на дане питання.

Зокрема, Н. Б. Болотіна зазначає, що, попри однастайність визнання галузі права соціального забезпечення як самостійної, все ж таки буде перебільшенням указувати на те, що в науці було досягнуто однастайності щодо визначення поняття галузі та кола суспільних відносин, що становлять її предмет².

Досить обережно говорить про самостійність права соціального забезпечення І. М. Сирота, який підкреслює, що сьогодні самостійність даної галузі права *практично не викликає сумнівів* серед учених³. Видається, що таке обережне твердження є неявним виявом більш серйозного сумніву, який супроводжує галузь від моменту «народження». До речі, це відчуття посилює думка І. М. Сироти про інший критерій диференціації – метод, проблема якого віднесена автором до складних і дискусійних⁴.

Вагоме дослідження предмета права соціального забезпечення, яке провів С. М. Прилипко, мало вихідним положенням висновок про те, що, незважаючи на велику теоретичну і практичну важливість конструкції (предмета. – О. П.), її загальнотеоретичні розробки сьогодні здійснюються незадовільно⁵. Наведена теза сформульована у такий спосіб, що її можна віднести до сфери загальної теорії права. Однак і в такому аспекті слід припустити її безпосередній зв'язок із характеристикою предмета права соціального забезпечення.

У наукових працях, які безпосередньо стосуються сьогодення, так само можна знайти подібні за змістом положення. Так,

¹ Иванова Р. И., Тарасова В. А. Предмет и метод советского права социального обеспечения / Р. И. Иванова, В. А. Тарасова. – М. : Изд-во МГУ, 1983. – С. 65.

² Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – С. 85; Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – С. 88.

³ Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / І. М. Сирота. – Вид. 8-ме. – Х. : Одиссей, 2010. – С. 12.

⁴ Там само. – С. 15.

⁵ Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Прилипко. – Х., 2007. – С. 17.

О. В. Тищенко, запропонувавши системний погляд на теорію права соціального забезпечення, тим не менш, виходила з того, що одностайної позиції стосовно питання щодо вчення про предмет у доктрині права соціального забезпечення не знаходимо й сьогодні¹.

У проміжному підсумку вищевказаного можна зазначити, що покладена в основу галузевої самостійності тенденція диференціювання не дала належних результатів.

3. Відкриті питання щодо предмета та методу права соціального забезпечення на фоні збільшення кількості наукових досліджень, що призводять до «природного» безпідставного ускладнення теорії, викликають великий сумнів щодо надання належної відповіді на виклики, про які останнім часом прийнято говорити при окресленні проблемного поля розвитку правових явищ. Такі виклики вже з очевидністю існують щодо права соціального забезпечення. Деякі з них стосуються співвідношення права соціального забезпечення із такими змістовними новоутвореннями, як соціальне право, пенсійне право, медичне право.

Досить «легко» інколи виглядають пропозиції щодо самостійного розгляду пенсійного права, медичного права, що знайшли критичну оцінку С. М. Прилипка, актуальну й донині². За умови подальшого розвитку ідеї «права зайнятості» (*employment law*) неминуче постане таке саме питання.

Доволі незрозумілою виглядає дискусія про співвідношення понять «соціальне забезпечення» і «соціальний захист». Не можна погодитись із висновками на кшталт того, що ще нікому не вдалось навести суттєві відмінності в змісті цих правових категорій³, тим більше що у сфері понятійного апарату права соціального забезпечення ставилось завдання та відповідно виносилось за захист по-

¹ Тищенко О. В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування та розвитку галузі : монографія / О. В. Тищенко. – К. : Прінт Сервіс, 2014. – С. 82.

² Прилипко С. М. Предмет права соціального забезпечення : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Сергій Миколайович. – Х., 2007. – С. 141–145.

³ Право соціального забезпечення : навч. посіб. / С. М. Прилипко, Г. С. Гончарова, В. В. Юровська, О. О. Конопельцева ; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – С. 6.

ложення про системне уточнення поняття «соціальне забезпечення» та його співвідношення з поняттям «соціальний захист»¹.

Якщо наведені С. М. Прилипком аргументи вважати непереко-
нливими, то можна навести й протилежні позиції. Так, І. М. Сирота
вказує на те, що термін «соціальне забезпечення» *визначає форму
соціального захисту; за змістом ст. 46 Конституції України по-
няття «соціальний захист» містить у собі і «соціальне забезпечен-
ня; термін «соціальний захист» відноситься до функції держави,
що означає комплекс заходів для матеріального забезпечення не-
працездатних громадян*².

У даному контексті також можна навести доволі впевнено ви-
словлену Н. Б. Болотіною ідею ствердження самостійності права
соціального захисту.

Якщо ж усі вказані факти також будуть сприйняті як непере-
конливі, то можна порадити застосувати історично-порівняльний
метод.

Із невеликою часткою умовності виглядають переконливими
в аспекті застосування при встановленні співвідношення понять
«соціальне забезпечення» та «соціальний захист» критерії розме-
жування соціального страхування та соціального забезпечення,
які визначались у радянському трудовому праві – контингент,
джерела фінансування та органи, які здійснюють матеріальне за-
безпечення³.

Зважаючи на відсутність чіткості ідеї предмета, розвиток пра-
ва соціального забезпечення у власне правовому сенсі відбуваєть-
ся у двох напрямках: а) схоластичному нарощувані обсягу частини,
подібної до догматичної; б) як наслідок попереднього ускладню-
ється можливість самоідентифікації галузі. Така ситуація існува-
тиме до появи більш-менш «сильної» галузевої теорії, що не
обов'язково відбудеться в межах існуючої наукової спеціальності.

Певним викликом щодо перевірки теоретичної обґрунтовано-
сті диференціації може вважатись питання про кодифікацію зако-
нодавства про соціальне забезпечення. Констатація відсутності
відповідного кодифікованого акта найчастіше залишає остеронь
питання про причини такої ситуації. Це дає підстави порушити

¹ Прилипко С. М. Там само. – С. 12.

² Сирота І. М. Там само. – С. 10–11.

³ Александров Н. Г. Советское трудовое право / Н. Г. Александров,
Г. К. Москаленко. – М. : Юриздат НКЮ СССР, 1944. – С. 162.

питання про науково-теоретичну забезпеченість цього процесу та неспроможність науки права соціального забезпечення надати відповідну методологію.

Наочним прикладом вияву проблематики розвитку права соціального забезпечення є те, що в межах однієї наукової спеціальності внаслідок галузевої спеціалізації фахівці знаходять дедалі менше приводів для дискусій, а в межах наукових конференцій цілком серйозно висуваються пропозиції розділитись на секції через те, що «разом немає про що говорити». Усе це не викликало б зауважень, якби система соціального забезпечення, маючи таку детально розроблену формальну модель, так само результативно сприяла досягненню гідного рівня життя населення.

4. Оскільки напрямок диференціації не може виключити означену вище проблематику, то слід шукати виходи в умовно протилежному напрямку шляхом пошуку точок дотику, тобто у площині єдності цих галузей права.

Єдність трудових відносин та соціального забезпечення зумовлена особливим соціальним зв'язком, суть якого – *обмін*. Саме цей соціальний зв'язок прийшов на зміну іншим зв'язкам та в епоху пізнього Середньовіччя в Західній Європі зумовив інший тип права¹ – той самий тип права, в межах якого склались і трудове право, і право соціального забезпечення.

Може здаватися, що саме про цей зв'язок обміну говорив Л. С. Таль, вказуючи на те, що юридична природа трудових угод, до яких належить трудовий договір, не тільки не вичерпується, але навіть аж ніяк не визначається обміном праці на гроші².

Висновок Л. С. Таля є правильним з огляду не те, що природа трудового договору визначається зв'язком іншого змісту, а саме владою. Організація відносин на основі соціального зв'язку, зміст якого визначається владою та підпорядкуванням, дозволяє лише приховати обмінну вартісну сутність відносин та легко відійти від питання про еквівалентність обміну праці на гроші. Однак за владним зв'язком працівника та роботодавця у праці так само стоїть соціальний обмінний зв'язок.

¹ Честнов Л. И. Постклассическая теория права : монография / Л. И. Честнов. – СПб. : Алеф-Пресс, 2012. – С. 274.

² Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – С. 135.

У всіх своїх виявах (тобто в усіх сферах суспільного життя) соціальний обмінний зв'язок прагне до еквівалентності. Таким чином будуються основа справедливості, потреба у солідарності тощо.

Винятком може вважатись *вартісний* вияв соціального обмінного зв'язку у процесі праці. При існуючому способі виробництва (та існуючій відповідно до нього суспільній організації праці) вартісний обмін не може бути «натурально» еквівалентним за причинами, вказаними ще К. Марксом – відчуження частини праці, привласнення частини згенерованої вартості, у т.ч. не економічним шляхом – за рахунок організації відносин влади – підпорядкування.

Праця як соціальний обмінний зв'язок одночасно є причиною появи правил щодо трудових відносин та правил щодо соціального забезпечення. Ця об'єктивна основа дає підстави вважати правильною позицію В. І. Смолярчука щодо неможливості виділення права соціального забезпечення у самостійну галузь. Як доказ він зазначає той факт, що *у своїй вихідній основі воно* (право соціального забезпечення. – О. П.) *має трудові відносини* (так само, як профспілкове право та трудовий процес. – О. П.), *одну загальну частину із трудовим правом, а принципи правового регулювання трудових відносин рівною мірою зумовлюють сутність норм*¹. Відповідно єдність двох галузей існує об'єктивно, а умовна самостійність виправдана тільки при науковому дослідженні та при викладанні у навчальному процесі.

Соціальне забезпечення осіб, стан працездатності яких не може забезпечити отримання трудового стажу як персоніфікованого та інтегрованого вияву можливостей для гідного існування при настанні наслідків соціальних ризиків, так само пов'язана із працею як джерелом суспільного багатства. Правове регулювання таких положень потребує окремої уваги з боку науковців різних галузей права, оскільки існуючий стан фактичної реалізації відповідних прав не є задовільним, а один із вагомих чинників впливу на ситуацію – галузевий поділ правового регулювання та, зокрема, співвідношення трудового права та права соціального – не може залишатись таким, яким він існує сьогодні.

¹ Смолярчук В. І. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978. – С. 7.

УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ЗАПОЗИЧЕНОЇ ПРАЦІ

Погорелова О. С.,

канд. юрид. наук,

асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Останнім часом відносини між працівником і роботодавцем набувають нових ознак та все більшої гнучкості. Виникає питання стосовно особливостей правової регламентації й характеристики певних видів «стандартних», або «традиційних» трудових правовідносин, а поряд із ними й нестандартних трудових відносин, у зв'язку з чим необхідно проводити дослідження нових феноменів для того, щоб законодавство у сфері праці було здатне адекватно на них реагувати і забезпечувати захист прав працівників. Одним із виявів нетипових трудових договорів, що не укладаються в класичну схему трудових відносин, є запозичена праця. За загальними ознаками запозичена праця характеризується вступом у трудові правовідносини третього учасника – кадрового агентства, тобто на стороні роботодавця виступають два учасники трудових правовідносин, на відміну від звичайних двосторонніх трудових договорів, де в правовідносинах фігурують лише два учасники – працівник та роботодавець. Працівники із запозиченої праці укладають трудовий договір із приватним агентством зайнятості та зобов'язуються виконувати свою трудову функцію на користь іншої особи (організації-користувача), а між організацією-користувачем та приватним агентством зайнятості укладається цивільно-правовий договір про надання послуг. У зв'язку з тим, що правовідносини із запозиченої праці є відмінними, необхідним вбачається розглянути, які саме умови повинні бути враховані в таких трудових договорах.

Однією з обов'язкових умов будь-якого трудового договору є місце роботи, тобто певне підприємство, де буде виконувати свої обов'язки працівник. При запозиченій праці укладенням трудовим договором може бути визначено місце роботи адреса знаходження агентства зайнятості, однак повинно бути враховано, що робоче місце працівника може змінюватись при укладенні цивільно-правового договору між приватним агентством зайнятості та організаціями-користувачами. З цього вбачається, що обов'язковою умовою при укладенні трудового договору про запозичену працю повинно бути надання працівником згоди на те, щоб виконувати

роботу на інших підприємствах. За відсутності згоди працівника, працюючи в організації-користувачеві, працівник може в будь-який момент вимагати визнати такі відносини з організацією-користувачем трудовими, мотивуючи це тим, що фактичний допуск до роботи працівника є укладенням трудового договору, незалежно від відсутності наказу про прийняття на роботу.

Наступною обов'язковою умовою трудового договору є робоче місце, тобто певна ділянка, на якій працівник виконує роботу, і яка оснащена всім необхідним обладнанням для виконання певної роботи. Якщо працівник направляється до організації-користувача на довготривалий строк, таке місце повинно облаштовуватись такою організацією, а не агенцією зайнятості. При цьому організація-користувач повинна попередити про наявність шкідливих та небезпечних факторів при укладенні цивільно-правового договору задля виконання агентством зайнятості свого обов'язку щодо попередження працівника стосовно таких умов. Попередження працівника щодо наявності шкідливих та небезпечних умов праці повинно бути при кожному відрядженні працівника. При цьому, в разі наявності небезпечних та шкідливих факторів щодо умов праці, працівник може відмовитись виконувати свої обов'язки на підприємстві, яке є замовником агентства зайнятості, і це не може бути підставою для розірвання трудового договору.

Обов'язковою умовою будь-якого трудового договору є виплата роботодавцем заробітної плати за виконану роботу. У разі запозиченої праці виникає питання про те, хто саме з роботодавців повинен виплачувати заробітну плату, і яким чином працівник зможе отримати таку заробітну плату, що має бути зазначено в трудовому договорі (і передбачено цивільно-правовим договором, який укладається між агентством зайнятості та організацією-користувачем). За загальним правилом, працівник отримує заробітну плату від агентства зайнятості, оскільки саме з ним укладено трудовий договір, а організація-користувач здійснює оплату за надані послуги агентству зайнятості. Але може бути визначена й інша ситуація, наприклад при використанні аутстафінгу (виведення персоналу за штат). У такому випадку організація-користувач здійснює виплати агенції зайнятості лише за послуги щодо оформлення таких працівників. Трудовим договором також може бути визначено порядок виплати працівникові премій. Такі виплати може проводити безпосередній роботодавець (організація-користувач), оскільки додаткова заробітна плата – це винаго-

рода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Необхідність таких виплат може оцінювати й визначати лише організація-користувач, оскільки тільки вона отримує результат роботи працівника.

Трудова функція працівника як центральна умова трудового договору при запозиченій праці зазнає певних змін. Однак трудова функція може бути змінена тільки в межах посади, оскільки на кожному окремому підприємстві, яке звертається до агентства зайнятості, посада може передбачати різне коло обов'язків працівника. Навпаки, професія, спеціалізація та посада жодним чином не може бути змінена у працівника при направленні його для роботи до іншого підприємства.

Одним із найпорушуваних прав працівників із запозиченої праці є порушення права працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, у зв'язку з чим такі питання повинні бути обов'язково передбачені трудовим договором, а саме хто з роботодавців буде забезпечувати працівника засобами та заходами з охорони праці, проводити навчання з охорони праці тощо. Фактично, агентство зайнятості не може забезпечити працівникові охорону праці, оскільки ним лише укладено відповідні договори з працівником та іншим роботодавцем, та приміщення, де працює працівник, не підпорядковано агентству зайнятості та не може контролюватись ним. У свою чергу, організація-користувач не забезпечує працівнику умови щодо охорони праці, оскільки вона не уклала трудовий договір із працівником. Проте умови щодо охорони праці під час роботи працівників на підприємстві організації-користувача повинні забезпечуватися саме цією організацією (повинно мати місце проведення інструктажів, забезпечення працівників засобами колективного та індивідуального захисту, забезпечення пожежної та електробезпеки на виробництві тощо), оскільки працівник безпосередньо виконує роботу саме на території організації-користувача. При цьому в організації-користувача відсутній обов'язок зберігати середній заробіток під час простоя або на час зупинення експлуатації підприємства і немає обов'язку переводити працівника на легшу роботу в тому разі, якщо працівник за станом здоров'я не може виконувати доручену йому роботу. Організація-користувач може в таких випадках розірвати цивільно-правовий договір.

Трудовим договором має закріплюватися умова щодо того, яким чином працівник буде відряджений виконувати роботу на

інше підприємство: повинно бути встановлено, чи працівник виконує роботу безпосередньо на території організації-замовника (у разі надання працівника), при цьому процес праці регулюється організацією-замовником; чи виконує роботу в іншому місці, надаючи організації-замовнику лише результат праці (в разі надання послуги), в такому випадку процес праці регулюється агентством зайнятості.

Слід зазначити, що наказ про прийняття на роботу, ведення трудових книжок, відрахування соціальних та податкових пільг є обов'язком агентства зайнятості. Щодо трудової книжки слід зауважити, що запис про прийняття на роботу вноситься один раз агентством зайнятості, і виконання роботи для іншого роботодавця до трудової книжки не заноситься.

Зазначені умови повинні обов'язковим чином передбачатись трудовим договором, що дозволить підвищити гарантії прав записаних працівників, які передбачені трудовим договором, оскільки сьогодні залишається невирішеним питання щодо законодавчого врегулювання таких відносин.

УДК 349.222.2:331.1

ВІДМОВА ІНОЗЕМЦЯМ У ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ: ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Сільченко С. О.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

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. Проте реалізація цього права іноземцями та особами без громадянства, які перебувають в Україні, має певні особливості, встановлені чинним законодавством.

Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону України «Про статус іноземців та осіб без громадянства» (далі – Закон про статус іноземців) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. У той же час ст. 8 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) визначено, що трудові відносини іно-

земних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право».

Виходячи з аналізу положень статей 52, 54 Закону України «Про міжнародне приватне право», можна зробити висновок, що трудові правовідносини усіх іноземців, які уклали договори з роботодавцями, що перебувають на території України, регулюються національним правом України. Винятками з цього правила є трудові відносини іноземців, які працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, а також тих осіб з числа іноземців, які за межами України уклали з іноземними роботодавцями – фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в Україні. Отже, іноземці, які законно перебувають на території України та планують тут працювати, володіють тим же обсягом трудових прав, як і громадяни України, за винятками, передбаченими національним правом.

Особливий правовий режим праці іноземців в Україні зумовлений прагненням нашої держави захищати в розумних межах внутрішній ринок праці. Тому ч. 4 ст. 3 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено різний режим працевлаштування в Україні окремих категорій вказаних осіб:

- 1) іноземці, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України;
- 2) іноземці, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, укладають трудові договори на підставі дозволу на застосування праці іноземців.

Статус осіб, віднесених до першої групи, підтверджується документами, які видаються органами Державної міграційної служби, як-от посвідкою на постійне проживання, посвідченням біженця, посвідченням особи, яка потребує додаткового захисту в Україні, посвідченням особи, якій надано тимчасовий захист в Україні, або дозволом на імміграцію. Тому якщо особа не має відповідних документів, роботодавець не має права прийняти її на роботу, окрім як за наявності дозволу на застосування праці. Це саме стосується осіб, віднесених до другої категорії.

Дозвіл на застосування праці видається конкретному роботодавцеві територіальними органами державної служби зайнятості в Автономній Республіці Крим, областях, м. Київ та Севастополь для застосування праці певних іноземців на конкретних посадах. Процедура видачі цих дозволів регламентована Порядком видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 р. № 437.

За ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Крім того, фізичним особам гарантується право на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. Тому роботодавець не має права відмовити іноземцеві у прийнятті на роботу через відсутність у нього громадянства України за винятками, прямо встановленими законом. Якщо зайняття посади не пов'язується з наявністю громадянства України, роботодавець може відмовити іноземцеві в укладенні трудового договору на тих же підставах, що й громадянинові України.

Цікавим є питання стосовно можливості відмови у прийнятті на роботу іноземця, для працевлаштування якого необхідний дозвіл на застосування праці, а роботодавець не бажає його отримувати. Чи може роботодавець відмовити такому іноземцеві через відсутність відповідного дозволу?

Прямі відповіді на це питання в законі ми не знайдемо. Але можна зробити висновок, що роботодавець вправі відмовити іноземцю у прийнятті на роботу.

По-перше, з урахуванням положень статей 64, 65 Господарського кодексу України роботодавець як господарюючий суб'єкт самостійно визначає потребу в найманих працівниках, визначаючи свою структуру, чисельність працівників та штатний розпис, а також наділяючи керівника підприємства правом прийняття і звільнення працівників.

По-друге, право наймання іноземців вітчизняними роботодавцями детерміноване потребою одержання дозволу на використання праці зазначених осіб у встановленому порядку. Крім того, безпосередньо перед поданням документів для отримання дозволу роботодавець зобов'язаний надати до Державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії) для сприяння у працевлаштуванні громадян України на вказану посаду. При цьому наявність в Україні (регіоні) кваліфікованих працівників, які можуть бути працевлаштовані на заявлену вакансію та

відповідають вимогам, зазначеним в інформації про попит на робочу силу (вакансії), а також відмова роботодавця у працевлаштуванні громадян України, які були направлені органами Державної служби зайнятості для працевлаштування на підставі такої інформації, є підставою для відмови у видачі дозволу на застосування праці іноземців.

По-третє, чинний правопорядок в Україні ґрунтується на принципі, визначеному ст. 19 Конституції України, відповідно до якого ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачене законодавством. Тому небажання роботодавця одержувати дозвіл на використання праці іноземця є обґрунтованою підставою для відмови цій особі в укладенні трудового договору. Хоча відкритим залишається питання, як бути у разі, коли іноземець належить до категорії осіб, з якими роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір (п. 6 ч. 2 ст. 232 КЗпП).

Вважаємо, що в даному випадку пріоритетними є публічно-правові інтереси держави, яка встановила загальне обмеження на працевлаштування іноземця – за наявності дозволу на використання його праці, якщо він не прирівняний за статусом до громадян України.

Крім цього, чинне законодавство виключає можливість одержання дозволу на роботу іноземцем самостійно. Якщо ж роботодавець ініціює отримання дозволу на використання праці іноземця, але під час розгляду поданих документів державний орган відмовить у його видачі, наприклад, з мотивів наявності кваліфікованих працівників у відповідному регіоні, які можуть бути працевлаштовані на заявлену роботодавцем вакансію, то відповідне письмове рішення Державної служби зайнятості буде достатньою та обґрунтованою підставою для відмови іноземцеві в прийомі на роботу на вказану посаду.

Вищевикладене дає змогу зробити наступні висновки.

По-перше, питання щодо обґрунтованості відмови іноземцю в прийнятті на роботу є актуальним, якщо він належить до тих категорій осіб, які мають право на укладення трудового договору без дозволу на використання праці іноземців, отриманого роботодавцем. Оскільки можливість укладення трудового договору залежить виключно від дій роботодавця, не виключається можливість зловживань з боку останнього.

По-друге, аналогічно вирішується питання в тому разі, коли роботодавець одержав дозвіл на використання праці іноземця у

встановленому порядку, а потім відмовився укласти трудовий договір.

По-третє, небажання роботодавця одержувати дозвіл на використання праці іноземця навіть за відсутності певних фахівців з числа громадян України, здатних виконувати відповідну роботу, виключає взагалі проблему необґрунтованої відмови іноземцю в укладенні трудового договору.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Сімутіна Я. В.,

канд. юрид. наук,

*старший науковий співробітник відділу проблем цивільного,
трудового та підприємницького права Інституту держави і права
ім. В.М. Корецького НАН України*

Особливості правового регулювання підстав та порядку припинення трудових відносин з керівником підприємства, установи, організації зумовлені тим, що керівник як посадова особа є одночасно суб'єктом не тільки трудового, а й інших галузей права, зокрема цивільного та господарського. Саме це і породжує більшість проблемних питань у правозастосовній практиці.

Трудові відносини найманого керівника, зазвичай, виникають на підставі сукупності кількох взаємопов'язаних юридичних фактів, першим з яких є обрання або призначення на посаду власником, а наступним – укладення трудового договору (контракту).

Відповідно до ч. 4 ст. 65 Господарського кодексу України у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Частина 6 цієї ж статті передбачає, що керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково з підстав, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. Ця норма кореспондується із ч. 3 ст. 21 та п. 8 ст. 36 КЗпП України, які, крім загальних підстав для припинення трудового договору, допускають ще й підстави, передбачені контрактом. Водночас у чинному Законі України «Про акціонерні товариства», Цивільному кодексі України, Законі України «Про господарські товариства»,

Господарському кодексі України відсутнє поняття «звільнення», натомість вживаються терміни «відкликання», «відсторонення від виконання обов'язків» або «припинення повноважень» членів виконавчого органу, що не означає автоматичного припинення трудових відносин згідно з КЗпП України. Разом з тим пункт 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58, вимагає чіткої відповідності запису про причини звільнення у трудовій книжці у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

На відміну, зокрема, від Російської Федерації, у Трудовому кодексі якої міститься окрема глава, присвячена особливостям регулювання праці керівника організації і членів колегіального виборного органу організації, ані в чинному КЗпП України, ані в проекті Трудового кодексу сьогодні не знайшли відображення норми щодо особливостей праці керівників юридичних осіб. Крім того, існують певні колізії між нормами Кодексу законів про працю та Закону України «Про акціонерні товариства», що породжують виникнення численних судових спорів.

Зокрема, слід звернути увагу на таку підставу розірвання трудових відносин з керівником, як власна ініціатива самого керівника. Як вже зазначалося, відповідно до п. 6 ст. 65 Господарського кодексу України керівника підприємства може бути звільнено з посади достроково на підставах, передбачених договором (контрактом) відповідно до закону. У ст. 61 Закону України «Про акціонерні товариства» визначено, що повноваження голови колегіального виконавчого органу (особи, яка здійснює повноваження одноосібного виконавчого органу) припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом акціонерного товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів. Підстави припинення повноважень голови та/або члена виконавчого органу встановлюються законом, статутом товариства, а також контрактом, укладеним з головою та/або членом виконавчого органу.

Необхідно враховувати наступне: якщо для вирішення питання про звільнення керівника виконавчого органу згідно зі статутом необхідно рішення, наприклад, загальних зборів, то процедура звільнення директора може розтягнутися, як мінімум, на строк,

необхідний для скликання загальних зборів, – не менше 30 днів, а у випадках, коли загальні збори «навмисно» не скликаються – на невідомий строк. Утім, діюча редакція КЗпП України не містить спеціальної норми щодо строку попередження власника при звільненні керівника за власною ініціативою. При цьому ст. 38 КЗпП України вимагає від працівника попередити власника письмово лише за два тижні. Після спливу цього строку роботодавець не має права затримувати видачу працівнику трудової книжки та проведення з ним розрахунку. Тому з метою усунення зазначених вище неузгодженостей до законодавства про працю доцільно внести доповнення стосовно спеціального строку попередження керівником про звільнення за власним бажанням, встановивши його тривалість не менше як один місяць.

Стосовно підстав припинення повноважень керівника підприємства, встановлених контрактом, слід зазначити, що спеціальним нормативним актом, який регулює порядок укладення та розірвання контрактів з керівниками, сьогодні є постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору», якою затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників. Пункт 21 цього Положення встановлює, що у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за п. 8 ст. 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом. На перший погляд, норми корпоративного та трудового права з цього питання узгоджуються. Однак за відсутності у КЗпП України такої підстави звільнення керівника, як прийняття рішення уповноваженим статутом органом припинення повноважень керівника значно ускладнюється та досить часто супроводжується трудовими спорами, у зв'язку з чим вважаємо за доцільне доповнити КЗпП України такою додатковою підставою дострокового припинення трудових відносин з керівником підприємства, як прийняття відповідного рішення уповноваженим статутом органом юридичної особи.

УДК 349.22

ФУНКЦІЇ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Смолярова М. Л.,

канд. юрид. наук, доцент,

*доцент кафедри конституційного, адміністративного
та трудового права Запорізького національного технічного університету*

Основою повноцінного життя людини в сучасному суспільстві є можливість реалізувати своє право на працю. Незадовільна динаміка розвитку рівня працевлаштування в Україні, зниження мотивації до праці та зневажливе ставлення до людини праці свідчать про наявність проблем щодо функціонування систем стимулювання працівників. Удосконалення правових норм у сфері стимулювання працівників є назрілою і гострою необхідністю, оскільки вони впливають на поведінку суб'єктів трудового права в процесі трудової діяльності для досягнення цілей та завдань законодавства про працю України.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах, установах та організаціях є матеріальне та моральне стимулювання праці, яке здійснюється на відповідних принципах стимулювання праці. Принципи найтіснішим чином пов'язані з функціями стимулювання праці. Функції стимулювання праці є малодослідженими, чого не можна сказати про основні функції трудового права. В. Г. Смирнов вважав, що поняття «функція» синтезує завдання і засоби регулювання суспільних відносин, визначає у єдності цілі й методи їх регулювання. Оскільки ж завдання і засоби правового регулювання не можуть бути усвідомлені без структури і змісту предмета, на який впливає право, остільки поняття функції права фактично відображає у сукупності предмет, завдання і метод правового регулювання. Таким чином, тут ми стикаємося з поняттям, яке у єдності відбиває соціальне призначення правового регулювання (із нього випливають завдання) і метод регулювання [1, с. 9]. У філософії під функцією розуміють відношення двох (груп) об'єктів, в якому зміні одного з них відповідає зміна іншого. Стосовно соціальних явищ функція визначається як «роль», яку певний соціальний інститут (або приватний соціальний процес) відіграє щодо потреб суспільної системи більш високого рівня організації або інтересів, що становлять її класи, соціальні групи і індивіди, наприклад, функції держави, сім'ї, мистецтва щодо суспільства [2, с. 27]. Для того щоб зрозуміти функцію того чи іншого явища, можна застосувати системний підхід до його ви-

© Смолярова М. Л., 2014

вчення. Згідно з поглядами Д. А. Керімова, системний підхід до пізнання явищ орієнтує будь-яке дослідження, по-перше, на виявлення складових частин (компонентів, елементів) системної цілісності; по-друге, на виділення специфічних якостей кожної з частин; по-третє, на аналітичне вивчення зв'язків, відносин і залежностей частин між собою; по-четверте, на узагальнення частин у їх якісній визначеності і взаємодії, що розкриває властивості системи як єдиного цілого; по-п'яте, на пізнання функціонального призначення, ролі і ефективності дії системи (і кожної її частини) на середовище і зворотної дії середовища на систему [3, с. 202]. На мою думку, дослідження функцій соціального інституту припускає таке узагальнення всіх елементів системи, що розкриває властиву їй якісну визначеність і дозволяє знайти функціональне призначення як системи в цілому, так і кожної її частини.

У загальній теорії права при аналізі правової функції увага зосереджується на тій ролі, яку вона відіграє в системі суспільних відносин. На думку Ю. Г. Ткаченко, під функціями права слід розуміти конкретну роль (дію) права з організації суспільних відносин [4, с. 34]. С. С. Алексєєв розглядає функції права як напрями правової дії, що виражають роль права в організації (впорядкуванні) суспільних відносин [5, с. 191]. Т. М. Радько, узагальнивши різні уявлення з цього питання, доходить висновку, що під функцією права розуміють або соціальне призначення права, або напрями правового впливу на суспільні відносини, або те і інше разом [6, с. 53].

Дійсно, соціальне призначення трудового права виявляється в його функціях. На думку Т. А. Занфірової, С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, під функціями трудового права слід розуміти основні напрями правового впливу його норм на трудові і пов'язані з ними відносини та поведінку їх учасників [7, с. 25]. Що стосується принципів стимулювання праці, то їх можна віднести до спеціальних функцій трудового права, оскільки вони відображають специфіку трудового права як галузі. Функціональна взаємодія між нормами трудового права формує якісну визначеність системи – її здатність виконувати мотиваційну, соціальну та виховну функції стимулювання праці.

Серед актуальних проблем мотиваційної функції слід зазначити необхідність правильно організувати працю та створити умови для зростання продуктивності праці. Норми трудового права є матеріальними стимулами для працівників: їх застосування

може підвищити ефективність виробництва. Локально-правові акти передбачають розміри, умови і порядок виплати премій, забезпечення диференціації заробітної плати відповідно до результатів праці, заохочувальних надбавок, доплат тощо.

Соціальна функція стимулювання праці пов'язана з тим, що працівник, виконуючи трудову функцію в системі суспільної організації праці, забезпечує собі певний комплекс економічних і соціальних благ. Впливаючи на рівень доходів тих чи інших категорій працівників, стимулювання позначається як на професійно-кваліфікаційній структурі виробництва, так і на соціальній структурі суспільства. Водночас стимули у вигляді матеріальних, духовних і соціальних благ виступають додатковим джерелом задоволення широкого спектра потреб працівника і його родини, сприяють розвиткові особистісних і професійних якостей.

На формування моральних якостей працівника спрямована виховна функція стимулювання праці. Вона полягає в можливості застосування дисциплінарних стягнень до працівників за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Крім дисциплінарної відповідальності, працівника можуть притягнути до матеріальної відповідальності за майнову шкоду, завдану роботодавцю у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ним своїх обов'язків за трудовим договором. За допомогою виховної функції формується особистість працівника у напрямі, необхідному суспільству.

Розглядаючи функції стимулювання, слід пам'ятати про їх комплексний вплив на активну трудову поведінку працівника і необхідність взаємопов'язаного аналізу у процесі їх дослідження.

Таким чином, якщо взяти до уваги соціальне призначення заохочувальних правових норм, напрями правового впливу на трудові і пов'язані з ними відносини, можна стверджувати, що стимулювання у законодавстві про працю виконує мотиваційну, соціальну та виховну функції.

Список літератури:

1. Смирнов В. Г. Функции советского права: предмет, задачи и способы правового регулирования : монография / В. Г. Смирнов. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1965. – 188 с.
2. Афанасьев В. Г. Системность и общество : монография / В. Г. Афанасьев. – М. : Наука, 1980. – 436 с.
3. Керимов Д. А. Философские проблемы права : монография / Д. А. Керимов. – М. : Мысль, 1972. – 472 с.

4. Ткаченко Ю. Г. Методологические вопросы теории правоотношений : монография / Ю. Г. Ткаченко. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1980. – 176 с.
5. Алексеев С. С. Общая теория права : курс лекций : в 2 т. Т. 1 / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 359 с.
6. Общая теория государства и права : учебник : в 2 т. Т. 2 / под ред. М. Н. Марченко, А. В. Малько. – М. : Зерцало М, 2000. – 640 с.
7. Занфірова Т. А. Трудове право України : підручник / Т. А. Занфірова, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.

УДК 349.2

ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «РОБОТА», «РОБОЧЕ МІСЦЕ» ТА «МІСЦЕ РОБОТИ» В ПОЛОЖЕННЯХ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Спіцина Г. О.,

канд. пед. наук, доцент,

*докторант Харківського національного педагогічного
університету ім. Г.С. Сковороди*

Виникнення та формування трудових правовідносин певною мірою залежить від багатьох факторів – рівня оплати праці, її умов, перспектив професійного зростання тощо. Одним із ключових чинників у цьому випадку виступає юридичне закріплення місця, де працівник у майбутньому виконуватиме свої трудові обов'язки, адже від того, де буде працювати особа, залежить не тільки її майнове становище, але і рівень побуту, що може виражатися в збільшенні витрат часу та коштів на поїздку до роботи, відправлення дітей до школи або дитячого садка, придбання продуктів тощо. У цьому випадку доречною вбачається наявність в положеннях Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) ст. 29, згідно з якою роботодавець зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами [1].

Незважаючи на безсумнівну актуальність місця фактичної реалізації працівником своєї трудової функції для сучасних трудових відносин, правове регулювання вказаного явища в чинному законодавстві про працю фактично відсутнє. Так, у положеннях КЗпП при розгляді зазначеного питання використовуються поняття «робота», «місце роботи» та «робоче місце». При цьому відсутність нормативного тлумачення вказаних понять негативно позначається передусім на правовому статусі працівника як особи, що безпосередньо стосується наведених категорій.

Досліджуючи термін «робота», слід звернути увагу на його подвійне значення у вітчизняному трудовому праві. По-перше, роботу можна визначити як певну процедуру, що виражається в діяльності особи, відбувається протягом певного проміжку часу та спрямована на відповідні відчутні результати. Як приклад такого тлумачення слід навести ч. 4 ст. 24 КЗпП, згідно з якою трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. По-друге, під роботою слід розуміти чітко визначену територію, до якої має юридичне відношення роботодавець і в межах якої працівник повинен здійснювати свою трудову функцію. У цьому випадку доречно навести ст. 40 КЗпП, згідно з якою роботодавець може розірвати трудовий договір у випадках: прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності; вчинення за місцем роботи розкрадання майна роботодавця [1]. Таким чином, термін «робота» безпосередньо стосується як предмета трудового договору, так і однієї з його обов'язкових умов.

Звертаючись до категорії «місце роботи», слід зазначити, що в положеннях чинного законодавства про працю воно також не знайшло свого належного тлумачення. О. І. Процевський свого часу під місцем роботи визначав підприємство, установу, організацію, що об'єктивно існують. При цьому місце роботи, на думку вченого, обмежується територією розташування підприємства як єдиного цілого або його складової частини [2, с. 158]. На думку авторів курсу лекцій «Основи трудового права України» за редакцією П. Д. Пилипенка, місце роботи як одна з необхідних умов трудового договору характеризує передусім правове становище роботодавця як учасника трудових правовідносин. Воно має дещо абстрактний характер. Тому буквально розуміти місце роботи як якусь окрему дільницю, відділ чи цех або ж вважати таким, наприклад, забій у шахті чи місце біля станка не можна. Місце роботи вказує передусім на роботодавця – завод, фабрику, акціонерне товариство, університет, виконком, прокуратуру тощо. Отже, це не якість чітко визначене місце у просторі на певній території. Для його характеристики не можна застосовувати таке поняття як, наприклад, юридична адреса, що засвідчує місце розташування суб'єкта підприємництва. Коли сторони при укладенні трудового

договору обумовлюють, що працівник працюватиме в акціонерному товаристві «Весна», то тим самим вони визначають, що місцем роботи буде АТ «Весна». Ця умова має істотне значення і не підлягає змінам в односторонньому порядку, на відміну від робочого місця [3, с. 70]. Під місцем роботи слід розуміти певне підприємство (установу, організацію), розташоване в певній місцевості, на якому працівник виконуватиме свої трудові обов'язки. У законодавстві або трудовому договорі місце роботи може бути конкретизоване певним структурним підрозділом підприємства (філією, цехом, відділенням тощо). Це особливо важливо в тих випадках, коли окремі підрозділи підприємства розташовані на значній відстані одне від одного або різняться за виробничими умовами (приміром, цех із шкідливими умовами праці) [4, с. 169].

Робоче місце на відміну від місця роботи, як правило, не визначається угодою сторін при укладенні трудового договору. Робоче місце визначається роботодавцем одноосібно в інтересах оперативного керівництва виробничою діяльністю [5, с. 313]. Разом із тим, робоче місце може бути об'єктом обговорення сторін при укладенні трудового договору, коли це має суттєве значення, залежно від характеру майбутньої роботи [3, с. 71].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» під робочим місцем слід розуміти місце (приміщення), на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності і яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору (контракту) [6]. Робоче місце працівника характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або установчих функцій. Основою визначення робочого місця є функціональний розподіл праці у взаємозв'язку із засобами праці, що дозволяє розглядати робоче місце як місце застосування робочої сили працівників. Трудова діяльність працівника може здійснюватися на підприємстві або вдома з використанням відповідних технічних засобів або без їх використання [7].

Аналіз положень чинного законодавства, а також позицій науковців щодо понять «робота», «робоче місце» та «місце роботи», дає можливість зробити наступні висновки:

1. Застосування терміна «робота» в положеннях чинного КЗпП в умовах розвиненої ринкової економіки вже себе вичерпало. Безперечно, за часів запровадження кодексу, коли єдиним роботодав-

цем виступала держава, а більшість трудових ресурсів зосереджувалась на великому виробництві, застосування вказаної норми було обґрунтованим, адже в той час існувала значна кількість величезних виробничих територій, окремих адміністративних будівель, пропускних пунктів тощо. Натомість у сучасних умовах, коли в межах одного офісного приміщення може бути зареєстроване невизначене коло суб'єктів господарювання, які є також і роботодавцями, доцільність іменування зазначеної території терміном «робота» вже ставиться під сумнів.

Як аргумент на користь зазначеного, слід знову звернутися до ст. 40 КЗпП та навести підставу розірвання роботодавцем трудового договору у зв'язку з учиненням працівником прогулу, тобто його відсутністю на роботі без поважних причин більше трьох годин протягом робочого дня [1]. Так, через відсутність у положеннях чинного законодавства визначення та ознак поняття «робота», а також його застарілості в умовах сьогодення, звільнити працівника із зазначеної підстави невеликому роботодавцю, що фактично не має власного приміщення, досить важко.

До речі, більшість колишніх радянських республік уже відмовились від застосування терміна «робота» при визначенні в нормативно-правових актах поняття прогулу. Наприклад, у Російській Федерації під прогулом розуміють відсутність працівника на робочому місці без поважних причин більше чотирьох годин поспіль протягом робочого дня (зміни). Крім того, ст. 209 Трудового кодексу Російської Федерації містить визначення робочого місця – місця, де працівник повинен знаходитись або куди йому необхідно прибути у зв'язку з його роботою та яке прямо або опосередковано знаходиться під контролем роботодавця [8]. Згідно зі ст. 42 Трудового кодексу Туркменістану трудовий договір може бути розірвано з ініціативи роботодавця у випадку прогулу, в тому числі відсутності на робочому місці без поважних причин більше трьох годин протягом робочого дня [9].

2. Сучасний кодифікований акт про працю повинен містити не тільки положення, в яких було б закріплено визначення понять «місце роботи» та «робоче місце», але і обов'язкову умову щодо узгодження з працівником його фактичного місця роботи та робочого місця. Таке узгодження може провадитись як шляхом внесення відповідних умов у положення трудового договору, так і при виданні розпорядчого акта роботодавцем (наказу), копія якого обов'язково повинна бути надана працівникові.

3. Легальне визначення прогулу, яке можна сформувати виходячи з положень ст. 40 КЗпП, повинне бути конкретизоване та видозмінене з урахуванням вимог сучасності. Пропонуємо наступне формулювання: «Прогул – це відсутність працівника без поважних причин на робочому місці більше трьох годин поспіль протягом робочого дня».

4. До прийняття відповідних змін у положення чинного законодавства проблема відсутності легального визначення та ознак категорій «місце роботи» та «робоче місце», а також застосування в КЗпП застарілого терміна «робота» може бути вирішена шляхом запровадження роботодавцем відповідних локальних нормативно-правових актів. У таких актах (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку) можуть бути надані формулювання, характеристики та співвідношення понять «робота», «місце роботи» та «робоче місце». Зазначене дозволить полегшити узагальнення та застосування трудового законодавства суб'єктами трудового права і, відповідно, зменшить кількість можливих трудових спорів у цій сфері.

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.
3. Основи трудового права України : курс лекцій / за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., виправл. і доп. – Л. : Магнолія плюс, 2004. – 238 с.
4. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
6. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
7. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць [Електронний ресурс] : схвалені протоколом Міністерства праці України від 21 черв. 1995 р. № 4. – Режим доступу: <http://www.uazakon.com/document/spart98/inx98051.htm>.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kzotr.ru/head_13.html.

9. Трудовой кодекс Туркменистана [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ambturkm.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=70:2011-03-10-15-25-48&catid=6:2011-03-10-13-41-58&Itemid=30.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ТА НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ

Татарінов Р. В.,

канд. юрид. наук,

*старший прокурор відділу нагляду за додержанням законів органами СБУ,
Державної митної служби та Державної прикордонної служби
при провадженні оперативно-розшукової діяльності, дізнання
та досудового слідства прокуратури Сумської області*

Зважаючи на те, що група соціально-економічних прав включає у себе доволі різні за змістом права, в юридичній літературі висловлюються точки зору щодо виділення у її складі трудових прав. Так, В. М. Андріїв розрізняє категорії «трудові права людини» і «трудові права громадянина». Трудові права людини, на думку вченого, це така підсистема природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці. Трудові права громадянина дослідник визначає як підсистему закріплених у національному законодавстві та забезпечуваних державою природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці [1, с. 85].

Слід відзначити певну непослідовність автора, який на сторінках 79 та 80 зазначеної праці критикує позицію О. Ф. Скакун, яка за основний критерій розподілу прав людини і громадянина бере факт закріплення їх у міжнародно-правових чи національних нормативно-правових актах. В. М. Андріїв вважає таку точку зору некоректною, тому що і міжнародно-правові документи, і нормативно-правові акти національного рівня – це, перш за все, акти, які характеризуються єдністю і системною взаємодією [1, с. 79–80]. Разом з тим, визначаючи поняття «трудові права громадянина», В. М. Андріїв робить це через вказівку на національне законодавство. Крім того, і в першому, і в другому випадках учений пише про невідчужувані від особи можливості. На наш погляд, це доцільно при визначенні категорії «трудові права людини», у випадку ж із

визначенням трудових прав громадянина необхідно було вказати, що це не будь-яка особа, а саме громадянин.

Доцільність виділення трудових прав у системі прав людини і громадянина обумовлюється і відповідним законодавством. Так, ст. 2 КЗпП України, яка має назву «Основні трудові права працівників», передбачає наступні права: 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, що забезпечується державою; працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Не можна повністю погодитися з певними положеннями зазначеної статті. Так, право громадян України на працю виходить за межі ст. 2 КЗпП України, оскільки стаття має назву «Основні трудові права працівників». Ми вважаємо, що більш правильно у цьому випадку вести мову про право працівників на отримання роботи, визначеної трудовим договором.

Також слід відзначити, що ст. 2 КЗпП України закріплює достатньо вузьке коло трудових прав працівників. Правильніше, з нашої точки зору, зроблено у проекті Трудового кодексу України (реєстраційний № 2902), який 22 квітня 2013 р. був внесений народними депутатами України Я. М. Сухим та О. М. Стояном на розгляд Верховної Ради України. Так, відповідно до ст. 21 Проекту, основними правами працівника є: 1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також право на припинення трудових відносин; 2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього при вирішенні питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення; 3) право на повагу до його гідності і честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист; 4) право на повну

зайнятість та захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; 5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами; 6) право працюючих жінок на особливий захист материнства; 7) право інвалідів на соціально-трудова реабілітацію та адаптацію; 8) право працівників-мігрантів на захист їх трудових прав; 9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними; 10) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; 11) право на справедливую оплату праці, не нижчу від визначеної законом мінімальної заробітної плати, та своєчасну її виплату в повному розмірі; 12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; 13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці; 14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 15) право на відпочинок; 16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; 17) право на об'єднання у професійні спілки; 18) право на участь у веденні колективних переговорів; 19) право на страйк; 20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків; 21) право на захист від незаконного звільнення; 22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді.

Разом із позитивною оцінкою надання більш розширеного переліку прав працівників слід повторити зауваження, яке ми зробили щодо права на працю, закріпленого у ст. 2 КЗпП України.

Слід також відзначити, що трудові права закріплюються як у національному законодавстві, так і в колективному договорі, угодах та трудовому договорі.

З огляду на вищезазначене під трудовими правами слід розуміти закріплену в національному законодавстві, колективному договорі, угодах, трудовому договорі та забезпечувану державою можливість людини задовольняти свої потреби та інтереси у сфері праці.

Список літератури:

1. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників : монографія / В. М. Андріїв. – Чернівці : Чернігів. держ. ін-т права, соц. технологій та праці, 2011. – 301 с.

УДК 349.23:061.1ЄС

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВНА ФОРМА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН У КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Цесарський Ф. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Посилення інтернаціоналізації ділового життя спричиняє розвиток глобальних економічних відносин, підсилює інтеграційні процеси, приводить до появи нових форм організації праці, підвищення соціальної відповідальності роботодавців і персональної відповідальності працівників за результати трудової діяльності.

Саме тому нині виникла необхідність осмислення європейського досвіду правового регулювання взаємин найманого персоналу і роботодавців, у тому числі у сфері договірних відносин.

Проблеми, пов'язані з особливостями укладення та виконання трудових договорів у країнах Європейського Союзу, мають практичний інтерес для української правової науки з огляду на тісні економічні, торгівельні, політичні зв'язки України і Євросоюзу; велику кількість наших співгромадян, що працюють у європейських країнах; заяви керівництва нашої держави про бажання приєднатися до Європейського Союзу, що вимагає адаптації українського трудового законодавства до стандартів, розроблених у рамках об'єднаної Європи, у тому числі й у сфері договірних відносин на ринку праці.

Аналіз зарубіжного досвіду регулювання трудових правовідносин на основі трудових договорів дозволяє виділити низку важливих моментів, які визначають логіку подальшого розгляду проблеми правового регулювання договірних трудових відносин на ринку праці в країнах Євросоюзу.

По-перше, у країнах, які входять до складу Європейського Союзу, вирішення питань, пов'язаних з укладенням трудових договорів, має свою національну специфіку, що не дає змоги говорити про наявність стандартного трудового договору як за змістом, так і за формою. Однак нині європейські правознавці роблять спроби

стандартизувати трудові договори, що є наслідком процесів глобалізації ринків праці, міграції робочої сили, наявності загальноєвропейських нормативних актів, які регулюють трудові правовідносини. Це дає можливість виділити загальні риси правового інституту трудових договорів, які притаманні даному виду договірних відносин на ринку праці.

По-друге, звертає на себе увагу те, що, на думку зарубіжних фахівців у галузі трудового права, у країнах Заходу основою трудових правовідносин є не закон, а трудовий договір, що є головною відмінністю в розумінні сутності трудового договору в західній і у вітчизняній правовій традиції.

По-третє, західні фахівці з трудового права розглядають трудовий договір як особливий вид приватноправового договору, різновид договору найму послуг. Сутність такого договору полягає в тому, що працівник бере на себе зобов'язання працювати на певного наймача в обмін на заробітну плату, за наявності доброї волі працівника на умовах обов'язкового юридичного підпорядкування умовам договірних відносин між роботодавцем і працівником.

Аналіз робіт указаних вище фахівців засвідчує, що розгляд трудового договору в юридичній літературі країн Заходу, як правило, включає висвітлення таких питань: сутність трудового договору, суб'єкти трудового договору, зміст, форма, різновиди трудових договорів, коли трудовий договір розглядається у статичній, а також аналіз взаємин сторін з моменту їхньої зустрічі на ринку праці, виникнення відносин між ними і до припинення цих відносин, тобто мова йде про те, що трудовий договір розглядається в динаміці.

Крім того, західні фахівці у сфері трудового права вважають, що структуру трудового договору потрібно розглядати у двоєдності «договірної» та «інституціональної» частин договірних відносин, перша з яких заснована на праві власності робітника на працю і свободу його волі, а друга базується на тезі про інституціональний зміст підприємства як організованого механізму, у якому досягається «спільний інтерес», «загальне благо» всіх членів, тобто трудовий договір повинен враховувати особисті та колективні інтереси учасників трудових правовідносин.

Таким чином, можна вважати, що у фундаментальних підходах західне розуміння трудового договору мало чим відрізняється від сучасного вітчизняного тлумачення його правового змісту,

однак практична реалізація умов трудових договорів в Україні і країнах Євросоюзу істотно відрізняються.

Отже, на сьогодні трудовий договір у країнах Європейського Союзу є основним документом, що регламентує найбільш істотні аспекти трудових правовідносин, і, по суті, стає фундаментом європейського трудового права.

УДК 349.2

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ РОЗПОДІЛУ РОБОЧОГО ЧАСУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Чавикіна Т. І.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

В освітнянському процесі вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) головною фігурою є науково-педагогічний працівник (далі – викладач). Оскільки від ефективності праці та кваліфікації викладача залежить успіх навчального закладу. У свою чергу, ефективність праці викладача залежить від встановлених державою гарантій його прав, створення сприятливих умов праці, належної оплати праці, ступеня захисту прав та інтересів. А це означає, що реалізація викладачем ВНЗ свого призначення на рівні висунутих до нього вимог неможлива без належного правового регулювання його праці. Для організації праці викладача особливе значення має правове регулювання робочого часу, підґрунтям якого є як загальні норми трудового законодавства, так і спеціальні правові норми, обумовлені особливостями науково-викладацької діяльності у ВНЗ. Ці особливості передбачені в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», наказах Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161 «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», від 7 серпня 2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів», від 30 грудня 2005 р. № 774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу», від 23 січня 2004 р. № 48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації

навчального процесу», наказах та положеннях ВНЗ і нормативних актах спеціальних закладів освіти (наказ МВС України від 14 лютого 2008 р. № 69 «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах МВС України»). На перший погляд, широке коло правових норм є свідченням того, що для регулювання праці викладачів сформована належна правова база, яка забезпечує гарантії трудових прав та належних умов праці викладачів. Однак на практиці не завжди дотримуються законодавства, що регулює працю викладачів ВНЗ. Причини різні: це і недосконалість правових норм, неправильне їх тлумачення, величезна кількість норм, невизначеність окремих норм, а також пряме порушення встановлених норм.

Так, відповідно до п. 2 ст. 51 Кодексу законів про працю України для окремих категорій працівників встановлюється скорочена тривалість робочого часу – скорочений робочий день, тривалість якого менша від нормальної тривалості робочого дня (40 годин на тиждень). Зокрема, для викладачів вищих закладів освіти III і IV рівнів акредитації у зв'язку з підвищеною розумово-емоційною діяльністю середньотижнева тривалість робочого часу становить 36 годин на тиждень. У той же час тривалість робочого часу викладачів ВНЗ системи МВС становить 40 годин на тиждень (Закон України «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ).

Відповідно до ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» робочий час викладача ВНЗ включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік. Норми часу методичної, наукової, організаційної роботи визначаються ВНЗ. А як має визначатися загальна тривалість робочого часу викладача на навчальний рік? З огляду на це виникає питання: чи потрібно нормувати час методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків викладачів, чи слід планувати цю роботу тільки за видами робіт без норм часу.

Відповідно до ст. 52 КЗпП України тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) або графіками змінності з додержанням встановленої тривалості робочого тижня. Як правило, у всіх ПВТР кількість годин робочого тижня рівномірно розподіляються за

днями. Необхідно зазначити, що режим, використання і облік робочого часу викладачів ВНЗ не завжди підлягає регламентації, оскільки в різні дні тривалість робочого дня може різнитися. Це стосується тільки навчальної роботи (читання лекцій, проведення практичних та семінарських занять, консультації студентів тощо); тривалість інших видів робіт можна обчислити лише приблизно, тому що робота викладача є творчою. Наприклад, написання наукової статті передбачає величезну роботу з боку викладача, яка вимагає передусім чіткого уявлення про рівень розроблення досліджуваної теми в науці, для чого потрібно ознайомитись із основною літературою, що стосується обраної теми (монографії, статті, публікації). Наступним етапом є визначення наукової проблеми, її актуальності, зв'язку з найважливішими завданнями, що постають перед Україною, формулювання головної ідеї даної публікації, висвітлення основних положень і результатів наукового дослідження, особистих ідей, думок, отриманих наукових фактів, виявлених закономірностей, зв'язків, тенденцій тощо. Виникає питання: як обчислити обсяг такої роботи? Відповідь – лише приблизно. Тому можна було б запропонувати ректорам ВНЗ не проводити табельного обліку і журнальної реєстрації з'явлення і залишення роботи для науково-педагогічних працівників, а також передбачити в ПВТР, що робочий час науково-педагогічних працівників залежить від їх навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків, передбачених індивідуальним планом. Контроль за виконанням індивідуальних планів науково-педагогічними працівниками доцільно покласти на керівника кафедри.

Погоджуюся з думкою Л. Ф. Петренка, який стверджує, що більшість висококваліфікованих вчених значно більше займаються науковою роботою за рахунок відпочинку в домашніх умовах. З цього приводу виникає питання, про те, де повинен знаходитись викладач протягом робочого дня, якщо він у цей день не має навчальних занять; де повинен працювати викладач над виконанням методичної, наукової, організаційної роботи. На мою думку, всі ці питання повинен вирішувати ВНЗ, тому що від раціональної організації праці і створення належних умов праці залежить ефективність, продуктивність і якість роботи науково-педагогічного працівника.

УДК 349.2

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ВЫПЛАТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПРИ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Чапичадзе Я. А.,

канд. юрид. наук, доцент,

профессор кафедры трудового и хозяйственного права

Харьковского национального университета внутренних дел

Правовое регулирование прекращения деятельности неплатежеспособного хозяйствующего субъекта в Украине закрепляет определенно привилегированное положение работников в очередности получения заработной платы, которая не была выплачена в случае признания работодателя банкротом. Так, в соответствии со ст. 45 Закона Украины «О возобновлении платежеспособности должника или признании его банкротом» от 14 мая 1992 г., предусматривающей очередность удовлетворения требований кредиторов, средства, полученные от реализации имущества банкрота, направляются в первую очередь на удовлетворение требований по выплатам задолженности по заработным платам перед трудящимися банкрота.

После вступления в силу 19 января 2013 г. новой редакции Закона Украины «О возобновлении платежеспособности должника или признании его банкротом», изменились процедуры, применяемые к предприятиям-должникам, статус, круг полномочий, ответственность арбитражного управляющего и государственного органа по вопросам банкротства в Украине. По данным пресслужбы Министерства юстиции Украины, на начало 2014 г. существенно сократилось количество предприятий, которые находятся в состоянии проведения процедуры банкротства: на протяжении апреля-июня 2013 г. количество дел о банкротстве предприятий сократилось почти на 8 % – с 9549 до 8811. Из них 438 предприятий – это государственные предприятия или предприятия, в уставном фонде которых государству принадлежит более 25 %. Остальные – это предприятия частного сектора экономики. Казалось бы, подобная положительная тенденция должна способствовать сокращению объемов задолженности по выплатам заработных плат перед уволенными работниками банкрота. Но в сфере долгового бремени по зарплатам на протяжении последних десяти лет задолженность предприятий-банкротов остается огромной про-

блемой. По состоянию на 1 июля 2013 г. долги таких предприятий составляли 404,9 млн грн, или 40,9 % от общего объема долгов.

Кроме того, подавляющее большинство предприятий – потенциальных банкротов годами находятся на стадии распоряжения имуществом или санации и не имеют никаких потенциальных возможностей для возобновления платежеспособности. Другой недостаток механизма закрепленных привилегированных требований работников заключается в том, что даже в правовых системах, где требования работников находятся в первой очереди для погашения задолженности, денег неплатежеспособного работодателя может быть недостаточно для погашения всех долгов перед работниками. В какую бы очередь требования работников ни удовлетворялись, активов у предприятия-банкрота может оказаться недостаточно.

Право на своевременное получение вознаграждения за труд защищается законом, что предусмотрено ст. 43 Конституции Украины. Заработная плата, согласно ст. 24 Закона Украины «Об оплате труда» от 24 марта 1995 г., подлежит выплате работникам регулярно в рабочие дни, в сроки, установленные коллективным договором или нормативным актом работодателя, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации или другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом, но не реже двух раз в месяц через промежуток времени, который не превышает шестнадцать календарных дней, и не позднее семи дней после окончания периода, за который осуществляется выплата. Задержка выплаты зарплаты даже на один и больше дней является нарушением сроков выплаты.

Прогрессирующая негативная статистика и последующий рост долгового бремени выплат зарплат вызывает необходимость внесения кардинальных изменений в существующую систему. Требования работников должны гарантироваться соответствующим гарантийным институтом либо другой действенной формой защиты. Своевременным представляется обращение к мировому опыту разрешения подобных проблем.

Так, в систему признанных международными конвенциями правовых гарантий в сфере оплаты труда входит гарантия обеспечения получения работником заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя. Защита интересов работников и права на получение заработной платы на случай неплатежеспособности и последующего банкротства работодателя путем созда-

ния гарантийных учреждений (или фондов) не является концептуально новым подходом в обеспечении гарантий выплат заработной платы. Появление подобных подходов было обусловлено конкретными социально-экономическими условиями в соответствующий исторический период.

Работа учреждений-гарантов предусмотрена Конвенцией Международной организации труда (далее – МОТ) № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», а также рекомендациями МОТ. Конвенция предусматривает возможный механизм защиты заработной платы – при помощи гарантийных учреждений (разд. III Конвенции). Однако пока Украина только частично присоединилась к этой Конвенции, в частности, без учета положений о гарантийном учреждении. Так, в числе возможных принципов функционирования гарантийных учреждений предусмотрены следующие: гарантийные учреждения должны быть независимы от работодателя; они должны принимать на себя субсидиарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований, защищенных гарантией, и в порядке суброгации иметь возможность предъявлять от своего имени требования тех трудящихся, которым они выплатили причитающиеся суммы.

Система гарантийных учреждений предполагает, что выплаты по заработной плате будут обеспечиваться не только активами работодателя, но и специально создаваемыми фондами, управляемыми гарантийными учреждениями. Эти гарантийные учреждения принимают на себя субсидиарную (дополнительную) ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований по оплате труда. Если активов работодателя недостаточно, то выплаты производят гарантийные учреждения, при этом к ним переходят права требования к работодателю, которые были удовлетворены из гарантийных фондов (ст. 9 Конвенции МОТ № 173 и Рекомендация № 180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя). При этом указанную гарантию можно было бы распространить не только на случаи банкротства работодателя, но и на иные случаи, когда работодатель исполняет обязанность по выплате заработной платы. Представляется справедливым, если гарантии в сфере заработной платы на случай неплатежеспособности работодателя будут защищать требования работников и в иных ситуациях, помимо банкротства работодателя, – во всех случаях, когда выплата

заработной платы в полном объеме становится невозможной или затруднительной, в том числе когда работодатель не исполняет обязанность по выплате заработной платы, но при этом он не признан банкротом в установленном порядке.

Позитивный опыт, который лег в основу норм о гарантийных учреждениях, был выработан до принятия Конвенции МОТ № 173, в том числе в странах ЕС.

С другой стороны, нецелесообразно создавать гарантийные фонды на различные случаи жизни, так как расходы на их содержание будут умалять все преимущества подобных фондов. В тех же случаях, когда создание определенного резерва денежных средств оправдано реальными социально-экономическими условиями, подобные фонды будут полезны. В условиях, когда система привилегий не может в полной мере гарантировать права работника на заработную плату при банкротстве работодателя, создание гарантийных фондов могло бы стать эффективной государственной гарантией в сфере оплаты труда. Например, весьма ощутимое обеспечение прав вкладчиков коммерческих банков физических лиц осуществляет Фонд гарантирования вкладов, действующий в соответствии с Законом Украины «О системе гарантирования вкладов физических лиц» от 23 февраля 2012 г. Основной задачей данного Фонда выступает обеспечение функционирования системы гарантирования вкладов физических лиц. Так, согласно ст. 26 указанного Закона Фонд гарантирует каждому вкладчику банка возмещение средств в пределах не менее 200 000 грн.

Инициативу образования фонда гарантирования выплаты заработной платы в Украине уже проявляло Министерство социальной политики, разработав проект создания механизма обеспечения по выплате заработной платы в случае банкротства предприятия. Думается, принятие закона, регулирующего процедуру образования специального Фонда гарантирования выплат по зарплатам работникам, является весьма актуальным в современных хозяйственно-экономических условиях. Однако детализации и закрепления требуют функции данного предприятия-гаранта (фонда), источники формирования средств фонда, механизм и сроки погашения задолженности перед трудящимися, лимит гарантийных выплат.

УДК 349.2

**ДО ПИТАННЯ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я
НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ЇЇ ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Чорноус О. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

У зв'язку з цілою низкою змін, які відбулися в Україні за останні десятиліття, на перший план виходить проблема правового регулювання охорони праці та здоров'я громадян. В умовах ринкових відносин українська держава, проголосивши життя та здоров'я людини найвищою цінністю, повинна виступати гарантом реалізації закріпленого в ст. 43 Конституції України права громадян на здорові та безпечні умови праці, забезпечивши при цьому нормативно-правову базу регулювання охорони праці, що відповідає сучасним умовам.

Проголошення означеною статтею Конституції України прав і свобод людини і громадянина найвищою цінністю є важливим фактором, який впливає на різноманітні сфери життя суспільства і держави в цілому, в тому числі і на сферу трудових відносин. Це пов'язано з тим, що трудові права громадян є невід'ємною складовою більш загального поняття «права громадян». Однак на даному етапі трансформації українського законодавства з охорони праці та забезпечення здоров'я працівників залишилась не вирішеною низка актуальних у законодавчому плані питань. Це пов'язано з тим, що більшість норм у сфері охорони праці регулюються законодавством, що було прийняте ще за радянських часів, а отже, є застарілим і не відповідає потребам сучасності. Водночас окремі науковці відмічають і позитивний аспект чинного законодавства, адже існуючі національні норми з охорони праці інколи висувають більш суворі вимоги до охорони праці порівняно із законодавством ЄС.

Окремі проблемам правового регулювання охорони праці в сучасних економічних умовах завжди приділялась увага в науці трудового права, про що свідчать роботи В. С. Венедиктова, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, Л. І. Лазор, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, І. І. Шамшиної та інших.

На сьогодні законодавство України з охорони праці є самостійним інститутом трудового права, який містить норми, спрямовані на безпосередній захист працівника від шкідливого впливу

виробничого середовища та інших чинників виробничого процесу з метою збереження його життя, здоров'я та високого рівня працездатності протягом тривалого часу. Однак численність нормативно-правових актів, виданих різними компетентними органами і відсутність критеріїв їхньої систематизації породжують виникнення норм права, що дублюють одна одну, а також правові колізії між окремими актами і нормами, що об'єктивно обумовлює доцільність кодифікації законодавства про охорону праці.

Як ми знаємо, за ієрархією джерел трудового права, основним законом, що гарантує право на безпечні та здорові умови праці, є Конституція України. Будучи багаторічним членом Міжнародної організації праці, Україна, ратифікувавши ще в 1973 р. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, вступивши нещодавно до Ради Європи, тим самим узяла на себе обов'язок використовувати міжнародні стандарти праці в національному законодавстві. Реалізація цих прав на національному рівні здійснюється також шляхом виконання вимог, закріплених у законодавчих актах з охорони праці, а саме: у Кодексі законів про працю України; у Законі України «Про охорону праці» від 8 грудня 1992 р; у Законі України «Про пожежну безпеку» від 17 грудня 1993 р. № 3745-XII; у Законі України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII; у Законі України «Про охорону навколишнього природного середовища» від 25 червня 1991 р. № 1264-XII; у Законі України «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII; у Законі України «Про використання ядерної енергії і радіаційної безпеки» від 8 лютого 1995 р. № 39/95-ВР; у Законі України «Про поводження з радіоактивними відходами» від 30 червня 1995 р. № 255/95-ВР; у Законі України «Про дорожній рух» від 30 червня 1993 р. № 3353-XII тощо.

Таке різноманіття правових норм, що становлять зміст інституту охорони праці, а також необхідність розроблення нових правових норм, що відповідають потребам сучасної реальності, роблять цілком обґрунтованою постановку як питання теоретичного плану проблему розроблення концепції кодифікації законодавства України про охорону праці.

Доцільно підкреслити, що в даний час проблему ефективного застосування норм, які регулюють охорону праці, не можна досконало вирішити, якщо не удосконалювати норми юридичної відповідальності. Відповідно до ст. 44 Закону України «Про охорону

праці» за порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення різноманітних перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій і об'єднань винні особи притягуються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності.

Погоджуємося з точкою зору І. І. Шамшиної, яка вважає, що за сучасних економічних відносин для покращення стану охорони праці в Україні необхідно вдосконалити правову базу відповідальності сторін трудових правовідносин у сфері охорони праці, зокрема щодо стимулювання їх позитивної відповідальності. Особливу увагу при цьому слід приділити відшкодуванню моральної шкоди постраждалим на виробництві особам, адже головною метою охорони праці є створення на кожному робочому місці безпечних умов праці, безпечної експлуатації обладнання, зменшення чи повна нейтралізація дії шкідливих і небезпечних шкідливих факторів на організм людини і, як наслідок, зниження виробничого травматизму і професійних захворювань. Важливе місце у сфері охорони праці посідає саме законодавче регулювання охорони праці.

На підставі викладеного можна дійти висновку про те, що в даний час законодавство України про охорону праці являє собою самостійну галузь у чинному законодавстві України про працю, однак існує нагальна потреба в кодифікації законодавства про охорону праці.

Можливо, новий Трудовий кодекс України і повинен стати тим кодифікованим актом, який у книзі «Охорона праці» покликааний об'єднати і впорядкувати систему чинних нині правових норм, що регулюють охорону праці в Україні. Підтримуємо погляди на структуру книги «Охорона праці», згідно з якими вона повинна складалася з таких розділів: «Загальні положення охорони праці», «Праця жінок», «Праця молоді», «Праця інвалідів», «Відповідальність сторін трудового правовідношення за порушення вимог з охорони праці». Подібна структура книги «Охорона праці» повинна охоплювати практично всі аспекти правового регулювання охорони праці і цим полегшить застосування нормативних положень у сфері охорони праці на практиці.

УДК 349.2

ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Бабенко А. О.,

аспірантка Харківського національного університету внутрішніх справ

Сьогодні діюче національне законодавство, зокрема Конституція України та Кодекс законів про працю України, передбачає доволі об'ємний перелік трудових прав громадян. Для належного їх забезпечення в Україні передбачено і відповідні юридичні гарантії.

Як відомо, широке поле для зловживань з боку роботодавців існує при прийнятті на роботу. Розуміючи це, національний законодавець встановлює ряд юридичних гарантій забезпечення прав фізичних осіб при прийнятті на роботу та укладенні трудового договору.

Так, при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну належність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Необґрунтованою, за наявності вакантного робочого місця (посади), є відмова у прийнятті на роботу, невмотивована чи мотивована посиленнями на обставини, які не належать до ділових якостей фізичної особи. Під діловими якостями слід розуміти наявність у фізичної особи знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання відповідної трудової функції.

Не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота, проти показана за станом здоров'я.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок роботодавець зобов'язаний повідомляти їм причини відмови у письмовій формі.

Також до гарантій при прийнятті на роботу слід віднести чітке закріплення строку випробування та заборони встановлення випробування для окремих категорій осіб. Так, строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Всі вищезазначені заходи, без сумніву, є важливими гарантіями прав фізичних осіб при прийнятті на роботу. Разом з тим, на наш погляд, з метою посилення захисту трудових прав фізичних осіб при прийнятті на роботу слід у Кодексі законів про працю України чітко викласти перелік документів, які подаються при прийнятті на роботу. До такого переліку необхідно зарахувати заяву фізичної особи, яка претендує на отримання роботи (зайняття посади), про прийняття на роботу; паспорт або інший документ, що посвідчує особу (для неповнолітніх віком від 14 до 16 років - свідоцтво про народження); трудову книжку, за винятком випадків, коли трудовий договір укладається вперше або особа приймається на роботу на умовах сумісництва; свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за винятком випадків, коли трудовий договір укладається вперше; довідку про присвоєння ідентифікаційного номера (реєстраційний номер об-

лікової картки платника податку), крім осіб, які відповідно до закону його не мають. Для окремих категорій населення поряд з вищезазначеними документами необхідно передбачити надання інших документів. Для військовозобов'язаних – посвідчення про приписку до призовної дільниці; звільнених з військової служби – військовий квиток; звільнених з місця відбування кримінального покарання – довідку про звільнення; осіб, які поступають на роботу в рахунок броні, – направлення на роботу відповідного органу з працевлаштування.

УДК 349.2

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Довбиш К. К.,

здобувач кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

В умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки України трудове право набуває якісно нової спрямованості, оскільки має на меті створення якомога ефективніших умов реалізації особою трудових прав на основі засадних положень Конституції України, інших актів національного законодавства України з урахуванням міжнародно-правового регулювання трудових відносин, досвіду держав – членів Європейського Союзу. Проте за останні десятиріччя дослідження у сфері оплати праці проводилися переважно вченими-економістами із суто економічних позицій щодо заробітної плати як концентрованого вираження ефективності економіки держави та вартості робочої сили як особливого товару. Дійсно, проблема оплати праці є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України, а, як відомо, кошти є тим інструментом, за допомогою якого розвивається економіка країни.

Досліджуючи зазначене питання, О. В. Валецька зауважує, що заробітна плата є найважливішою категорією в системі умов праці і, разом із тим, вагомим чинником соціальної напруги в нашому суспільстві.

У свою чергу Л. А. Шульгінова наголошує на тому, що заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості.

Варто пам'ятати, що на сьогодні у сфері регулювання оплати праці існують гострі проблеми, зокрема: поглиблення міжгалузе-

вої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці; заборгованість по заробітній платі на економічно активних підприємствах; порушення гарантій оплати праці, встановлених державою; різке зниження купівельної спроможності заробітної плати внаслідок зростання інфляційних процесів. І як наслідок – невиконання заробітною платою в сучасних умовах основних функцій: стимулюючої, відтворювальної та соціальної. Як наслідок, проведення докорінної реформи інституту оплати праці є вкрай необхідною.

Також серед проблем можна виділити низький рівень державного та колективно-договірного регулювання оплати праці, яке, у свою чергу, має базуватись на детальному вивченні сутності, змісту та завдань соціального партнерства, визначенні недоліків сучасного його стану та дослідженні основних шляхів підвищення ефективності соціального партнерства в галузі оплати праці з урахуванням зарубіжного досвіду з цих питань.

У той же час варто відзначити, що така категорія, як соціальне партнерство не має єдиного юридичного значення і розглядається на даному етапі виключно у працях вчених-юристів. Так, наприклад, Н. Павловська визначає соціальне партнерство як метод вирішення найважливіших соціально-економічних проблем та регулювання трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави. Основне призначення соціального партнерства – це регулювання відносин між суб'єктами ринкової економіки з метою забезпечення співпраці та узгодження інтересів шляхом досягнення в результаті переговорів компромісних рішень та забезпечення соціальної злагоди.

Однак регулювання в порядку соціального партнерства має істотні вади. Так, колективні договори укладаються далеко не всіма підприємствами, а багатьом із них властиве формальне ставлення до цього питання; укладені колективні договори і угоди не містять узгоджених між соціальними партнерами шляхів вирішення основних питань оплати праці, які були б спроможні кардинально змінити стан справ у регулюванні заробітної плати, хоча саме в цьому вбачається основне призначення колективних договорів і угод.

Отже, з наведеного можемо зробити висновок, що для прискорення реформування оплати праці і підвищення життєвого рівня населення потрібно перш за все удосконалити нормативно-правові акти з питань праці та соціальної політики, з обов'язковою орієнтацією на перехід до ринкових умов господарювання та із

врахуванням норм і стандартів, що діють у міжнародній практиці. Пропонуємо при розробленні нових нормативно-правових актів передбачати їх спрямування на регулювання соціально-трудоких відносин в галузі праці та її оплати у всіх видах економічної діяльності і формах власності, особливо на підприємствах недержавної форми власності. Вирішення зазначених проблем вбачається у реформуванні сфери соціально-трудоких відносин і оплати праці; підвищенні рівня реальної заробітної плати задля відновлення купівельної спроможності заробітної плати; вдосконаленні механізму державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на концепції гідної праці, враховував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства та новітні теоретико-методологічні розробки.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОГО РІВНЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Іванова Г. С.,

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

Історія становлення та формування законодавства про дисципліну праці на території України бере свій початок з кінця XIX – початку XX століття. Цей період в історії характеризується бурхливим розвитком підприємницької діяльності, зростанням промислового виробництва, що викликали необхідність у законодавстві, спрямованому на регулювання трудових відносин. У період з 1886 по 1903 рік був послідовно прийнятий пакет законів, які отримали назву фабрично-заводського законодавства. Застосування фабричного законодавства передбачалося тільки на приватних підприємствах, а в законодавстві трудові відносини розглядалися як цивільні за договором особистого найму, але з урахуванням несуттєвих особливостей правовідносин найму фабричних робітників. Законодавство того часу досить чітко регламентувало правила щодо притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності за невиконання своїх трудових обов'язків і регламентувало вичерпний перелік підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності, а саме: 1) несправна робота; 2) прогул; 3) порушення порядку. Щодо стягнень за несправну роботу, то вони встановлювалися пропорційно завданій шкоді; більш того, працівник міг понести повну матеріальну відповідальність за

заподіяну шкоду. Звичайно, такі відносини характерні для цивільного права.

Прийняття Статуту про промислову працю створило першопричину для виділення в майбутньому трудового права як окремої галузі права та його кодифікації. Слід, проте, зауважити, що на початковому періоді становлення законодавства про працю та дисципліну праці як інституту трудового права трудове право не визнавалось галуззю права, а трудові відносини на виробництві регулювались цивільним правом разом із відносинами особистого найму послуг, незважаючи на існування законодавства про промислову працю.

Огляд законодавства в період з 1886 по 1917 рік дозволяє провести певні паралелі між дореволюційним та сучасним національним законодавством про працю. Правила про підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності, про види, розмір та порядок дисциплінарних стягнень з певними змінами знаходять своє відображення в сучасному законодавстві.

Забезпечення необхідних умов функціонування підприємств, установ, організацій нерозривно пов'язане з належним забезпеченням і дотриманням дисципліни праці. На сьогодні в рамках трудового права дисципліна праці розглядається в чотирьох аспектах: як інститут трудового права; як принцип трудового права; як елемент трудових правовідносин; як фактична поведінка. Проведений аналіз юридичної літератури свідчить про наявність певних проблем, обумовлених недосконалістю загальнотеоретичного вивчення дисципліни праці в системі елементів трудових правовідносин.

Питанням правового забезпечення дисципліни праці приділяли увагу в своїх роботах багато вчених, зокрема Н. Б. Болотіна, О. Білявська, В. С. Венедиктов, В. В. Волинець, М. І. Іншин, С. І. Кожушко, Л. І. Лазор, І. Лаврінчук, В. Льовіна, О. Мірошніченко, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко тощо. Разом із тим, у сучасній юридичній науці немає однозначного підходу щодо засобів забезпечення дисципліни праці.

Як відомо, забезпечення трудової дисципліни на підприємстві здійснюється за допомогою системи різноманітних засобів. Однак для гармонійності та ефективності, досягненні високої дисциплінованості працівників роботодавець повинен використовувати цілий комплекс методів забезпечення трудової дисципліни.

Протягом багатьох років вважалося, що існують два методи забезпечення трудової дисципліни: заохочення та примус. Проте в умовах ринкових відносин особливого значення набувають економічні й організаційні методи впливу на дисципліну праці.

Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дій усупереч його волі. Він полягає в застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних або громадських заходів, а в окремих випадках – заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків.

Заохочення – це громадське визнання результатів високопродуктивної високоякісної праці працівника, яке реалізується за допомогою вжиття різноманітних заходів заохочення морального чи матеріального характеру, а також шляхом надання працюючому певних пільг або переваг.

Група науковців, серед яких Н. Б. Болотіна, С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, серед методів впливу на дисципліну праці відносять також економічний та організаційний метод.

Сутність економічного методу полягає у створенні механізмів економічної заінтересованості працівників у результатах своєї праці, а значить, у зміцненні трудової дисципліни. Створити такі механізми покликано цивільне та господарське законодавство.

Організаційні методи полягають у вдосконаленні організації виробництва в частині управління персоналом, яке є складовою частиною управління підприємством і має бути спрямовано на задоволення як потреб підприємства, так і інтересів його працівників і суспільства в цілому. Праця може бути ефективною в комплексі з належною організацією виробництва та управління.

Отже, проаналізувавши названі методи, можемо стверджувати, що для забезпечення належного рівня трудової дисципліни на підприємствах, установах та організаціях слід насамперед внести зміни до локальних нормативно-правових актів, які, у свою чергу, окрім загальновідомих методів примусу та заохочення, створять як економічні, так і організаційні передумови для заінтересованості робітників у своїй праці, ефективного управління колективом працівників, що, врешті-решт, сприятиме дотриманню і зміцненню дисципліни праці.

УДК 349.2

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗВІЛЬНЕННЯ У РАЗІ ВТРАТИ ДОВІРИ
ДО ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

Козін С. М.,

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

Загальні та додаткові підстави для звільнення з ініціативи власника передбачено у статтях 40 та 41 Кодексу законів про працю України, за якими може бути звільнено працівника, що працює за трудовим договором. Аналізуючи ст. 4 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 158, слід зауважити, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Досліджуючи зазначене положення, можна зауважити, що норми чинного законодавства відповідають критеріям, що передбачені у ст. 4 Конвенції МОП № 158. Проте дана Конвенція також містить положення про те, що роботодавець може звільнити працівника лише при наявності в його діях або певних життєвих обставинах повного юридичного складу, визначеного законом. Якщо ж відсутній хоча б один з цих елементів, це свідчить про неправомірність звільнення. Підставою для такого твердження слугує аналіз положення постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 щодо тлумачення окремих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Не менш важливою гарантією забезпечення права працівника на законність звільнення є попередження працівника про звільнення. Відповідно до ст. 11 Конвенції МОП працівник, з яким передбачається припинення трудових відносин, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, у зв'язку з чим недоцільно вимагати від роботодавця продовження трудових відносин з таким працівником протягом строку попередження. Звертаємо увагу на той факт, що будь-який працівник має бути заздалегідь попередженим про звільнення, за винятком вчинення ним серйозних дисциплінарних проступків або інших діянь, що перешкоджають продовженню трудових відносин.

Досліджуючи питання втрати довіри, О. М. Ярошенко наголошує на тому, що втрату довіри слід кваліфікувати як негативну

оцінку роботодавцем трудової діяльності працівника. Формування такої оцінки зумовлене невиконанням чи неналежним виконанням останнім своєї трудової функції, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням грошових, товарних і культурних цінностей. Як наслідок, у роботодавця формується переконання неможливості досягти бажаних результатів за умови продовження трудових відносин із даним працівником.

Аналізуючи зазначену статтю, слід наголосити на тому факті, що в даному випадку можуть бути звільнені виключно працівники, прийняті на роботу, у зв'язку з виконанням якої з ними може бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження ввірених їм цінностей. За цією же підставою можуть бути звільнені працівники, на яких матеріальна відповідальність покладається в рамках спеціального закону. Однак коло працівників, які підпадають під дію п. 2 ст. 41 КЗпП України, не обмежується вищеназваними категоріями працівників. Для розірвання трудового договору за вказаною підставою не має значення, в якому розмірі на цих працівників могла бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну власнику або уповноваженому ним органу. У той же час сам факт недостачі цінностей, навіть одержаних працівником під звіт, не є достатньою підставою для звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри.

Слушним є також зауваження О. М. Ярошенка, який зазначає, що сучасному стану економічної науки, рівню розвитку господарського та цивільного законодавства, не відповідає використання у п. 2 ст. 41 КЗпП України правової конструкції «грошові, товарні або культурні цінності». У даному разі доречніше говорити про майно юридичної чи фізичної особи, тобто будь-які цінності (включаючи нематеріальні активи), які мають вартісне визначення, виробляються чи використовуються в діяльності юридичних чи фізичних осіб і відображаються в їх балансі або враховуються в інших передбачених законом формах обліку майна. На його думку, у п. 2 ч. 1 ст. КЗпП України слід передбачити можливість роботодавця розривати трудові договори у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує майно юридичної або фізичної особи, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця.

Ми вважаємо, що, крім запропонованих змін, на законодавчому рівні слід закріпити вичерпний перелік осіб, професій та посад, а також умови та порядок застосування вказаної норми.

УДК 349.2

**ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ПРАЦІ
ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Лакіза О. О.,

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

Принципи охорони праці є важливою комплексною категорією, яка становить фундамент регулювання у сфері охорони праці. У ринкових економічних умовах командні методи адміністративної системи управління охороною праці з боку вищих органів поступово замінюються на ринкові механізми. Основним чинником поліпшення стану охорони праці на сучасних приватних і державних підприємствах відповідно до вимог нормативних актів дедалі частіше стає економічна заінтересованість самих підприємств. Наслідки нещасних випадків і порушень нормативних актів стали настільки відчутними, що підприємства самі зацікавлені в додержанні всіх вимог охорони праці.

У роботі підприємств з охорони праці дедалі більшого значення набувають такі фактори, як: економічна заінтересованість власника (керівника) в одержанні максимального прибутку, зменшенні витрат на штрафні санкції, ремонт пошкодженого устаткування, відшкодування шкоди потерпілим; необхідність постійного підвищення якості й конкурентоспроможності продукції, що можливо лише за сприятливих і безпечних умов праці; моральна та юридична відповідальність власника за нещасні випадки і відшкодування збитків потерпілим та їх сім'ям; необхідність зміцнювати позиції підприємства на ринку серед вітчизняних і зарубіжних конкурентів; необхідність підвищувати продуктивність праці й віддачу кожної затраченої людино-години, збільшувати відсоток прибутку щодо вкладених інвестицій, підвищувати ефективність використання людських, матеріальних і фінансових ресурсів; забезпечення технологічної переваги підприємства перед конкурентами; забезпечення досягнення перспективних цілей підприємства, що неможливо без підвищення рівня охорони праці.

Об'єктивно оцінюючи охорону праці в Україні, на жаль, слід констатувати, що її сучасний рівень є вкрай низьким, що насамперед пов'язано з інтенсивним старінням основних фондів, зростаючою кількістю фізично, а в деяких випадках – і морально застарілого обладнання, машин і механізмів. Крім того, характерним є

масове послаблення трудової та технологічної дисципліни, ігнорування елементарних вимог техніки безпеки як власниками підприємств, так і самими працівниками, що, з одного боку, породжує безвідповідальність керівників усіх рівнів щодо забезпечення безпеки праці найманих працівників, а з іншого – формує нігілістичне ставлення працівників до особистої безпеки та безпеки оточуючих.

У здійсненні адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів у сфері праці, у процесі євроінтеграції вирішальним для діяльності державних органів і посадових осіб, відповідальних за нього, має стати закріплений у Загальнодержавній програмі адаптації законодавства України принцип врахування законодавчих актів Європейського Союзу, наскільки це доцільно для України з огляду на економічні, політичні, фінансові та соціальні наслідки прийняття відповідних правових норм, адаптованих до вимог законодавства Європейського Союзу. Тому функціонування в Україні правової системи, яка має сприяти досягненню стабільності в суспільстві, гарантувати верховенство права, права людини й забезпечувати функціонування ринкової економіки, має не тільки бути завданням першого етапу (як це зазначено в Концепції Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 21 листопада 2002 р.), а й стати принципом усього євроінтеграційного процесу, зокрема й гармонізації законодавства про працю.

Основу національного законодавства України з питань, спрямованих на забезпечення та реалізацію працівником права на безпечні та належні умови праці, є Кодекс законів про працю України та закони України «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» тощо. Під охороною праці відповідно до Закону України «Про охорону праці» слід розуміти всю систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі саме трудової діяльності.

Принципи охорони праці ми розглядаємо як засадничі ідеї, що визначають спрямованість і зміст державного регулювання у сфері охорони праці та характеризуються системністю і взаємоузгоджені-

стю, загальнозначущістю, загальнообов'язковістю, стабільністю, предметною визначеністю, універсальністю, регулятивністю.

У сучасних умовах розвитку держави та суспільства на законодавчих засадах державної політики у сфері охорони праці в умовах ринкових відносин необхідно створити дієвий механізм, за допомогою якого буде впроваджуватись комплекс заходів щодо створення умов праці, які відповідають вимогам збереження життя та здоров'я працівників.

УДК 349.225

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Марченко І. В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Дисципліна праці є необхідною умовою будь-якої колективної праці, тому її реалізація набуває особливого значення в сучасних умовах розвитку ринкових відносин. Трудова дисципліна поширюється на обидві сторони трудових правовідносин, отже, права та обов'язки є як у роботодавця, так і у працівників. Тому дисципліну праці треба розглядати як особливий засіб взаємодії учасників трудових правовідносин, що забезпечує виконання завдань, поставлених у процесі трудової діяльності.

За чинним трудовим законодавством України трудова дисципліна є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудових відносин, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків.

Треба зазначити, що на кожному історичному етапі розвитку трудових відносин існує необхідність у забезпеченні належного порядку реалізації трудових прав і обов'язків працівників, а також роботодавця, їх охорони та захисту відповідно до соціально-економічних умов розвитку суспільства.

У сучасних умовах розвитку держави і суспільства, а також існування нових форм господарювання інститут дисципліни праці потребує перегляду та вдосконалення. Будь-яка суспільно корисна праця передбачає узгодженість дій її учасників, що стає можливим тільки за наявності обґрунтованого та виваженого нормативно-правового забезпечення, у тому числі сукупності елементів, із яких складається інститут дисципліни праці. Важливим елементом за-

безпечення дисципліни праці є дисциплінарна відповідальність учасників трудових правовідносин у процесі праці.

Юридичне поняття «відповідальність» у даний час перебуває на стадії розвитку та оновлення наповнення свого змісту новими соціально-демократичними складовими. Це обумовлює існування великої кількості точок зору на розуміння та з'ясування юридичної суті відповідальності. Різні погляди учених у сфері загальної теорії права на зміст соціально-юридичної категорії «відповідальність» не повинна стати перешкодою для розвитку галузевих правових наук, зокрема трудового права. Незважаючи на відсутність цілісної, єдиної точки зору в теорії права, деякі основні положення щодо відповідальності все ж таки не викликають розбіжностей у більшості теоретиків. Вважаємо, що вони можуть служити відправними точками під час дослідження юридичної природи відповідальності в трудовому праві.

За своїм безпосереднім вираженням юридична відповідальність – це певне ущемлення, яке полягає в тому, що для правопорушника настають негативні наслідки – позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру. Тому дисциплінарна відповідальність, як і будь-який інший вид юридичної відповідальності, як правове явище є процесом впливу, з одного боку, на особу, яка вчинила правопорушення, а з іншого – на потенційного правопорушника.

У цілому на сьогодні визначилися два основних підходи до дослідження питань відповідальності. Перший підхід передбачає традиційне поєднання категорії правової відповідальності з правопорушенням, тобто відповідальність за дію (бездіяльність), виражену в порушенні правових норм (негативна, ретроспективна відповідальність). Прагнення розглядати юридичну відповідальність з широких позицій, під впливом філософсько-етичних вчень у середині 60-х років минулого століття породило другий підхід до дослідження, при якому юридична відповідальність розглядається не тільки в ретроспективному, а й у перспективному, тобто позитивному аспекті. На думку прихильників такого підходу, у нерозривному зв'язку з юридичною відповідальністю за правопорушення існує і позитивна правова відповідальність, заснована на усвідомленні обов'язку вчиняти дії, що відповідають природі суспільного ладу.

Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві України також містить два аспекти – позитивний і негативний. У позитивному аспекті відповідальність характеризує позитивне ставлення

особи до здійснюваної нею трудової діяльності, до виконання своїх трудових обов'язків, до дотримання режиму процесу праці. Це відповідальність за належне здійснення своєї соціальної ролі в юридичному просторі суспільного життя, за дотримання і виконання правових норм у процесі реалізації суб'єктивного права на працю. Позитивна відповідальність безпосередньо пов'язана з соціально-правовою активністю, проявом ініціативи у процесі реалізації правових розпоряджень. Ретроспективна відповідальність настає тільки за скоєне правопорушення. Вона пов'язана не тільки з усвідомленням його особою, але й із зовнішньою дією правових норм, за допомогою яких роботодавець здійснює відповідний вплив на працівника.

Позитивна юридична відповідальність настає тільки в разі правомірної поведінки особи як суспільно корисної дії, що відповідає розпорядженням юридичних норм і охороняється державою. В основі правомірної поведінки лежить розуміння працівником справедливості і корисності правових норм (правосвідомість), його моральна відповідальність перед роботодавцем, суспільством і державою. Треба мати на увазі, що основна маса правовідносин, які виникають і діють у суспільстві, має в своїй основі саме правомірну поведінку.

Ретроспективний, або негативний, аспект трудової юридичної відповідальності настає тоді, коли фактична поведінка працівників не відповідає нормативно заданому еталону. Це свідчить про негативну поведінку працівника, про порушення ним вимог правових норм. Негативна відповідальність настає за вчинене правопорушення. Вона орієнтована на оцінку поведінки працівника, що ухиляється від виконання розпоряджень правових норм, результатів і наслідків такого ухилення. Отже, межа між правомірною і протиправною поведінкою учасників трудового процесу знаходиться там, де починається невиконання ними своїх трудових обов'язків.

Підсумовуючи все вищевикладене, можна зазначити, що дисциплінарна відповідальність учасників трудових правовідносин має як усі значущі ознаки юридичної відповідальності в цілому, так і особливості, що властиві тільки їй і відрізняють її від інших видів юридичної відповідальності. Дані особливості виявляються у специфіці нормативно-правового регулювання, процесі притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також у порядку реалізації дисциплінарної відповідальності – як перспективної, так і ретроспективної.

УДК 349.2

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ
КАТЕГОРІЇ «ГІДНІСТЬ ПРАЦІВНИКА»**

Осадько О. О.,

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

Особисті права працівників, серед яких право на моральне заохочення, оцінку його трудових досягнень, право на недоторканість особистого життя та захисту персональних даних, право на отримання інформації про умови праці, право на захист гідності в період трудової діяльності та захист від мобінгу (морального переслідування на роботі), набувають для нашої держави дедалі більшого значення.

На сьогодні розвиток сучасного трудового законодавства та активна імплементація норм міжнародного трудового права дозволяє зробити висновок про доцільність дослідження захисту немайнових прав працівників. Це дозволить: по-перше, здійснити розмежування між предметами трудового і цивільного права; по-друге, більш ґрунтовно вивчити юридичну природу особистих немайнових прав працівників; по-третє, розробити правовий механізм захисту цих прав.

Питання захисту трудової честі та гідності працівника так чи інакше стосуються кожної людини. Однак чинне трудове законодавство України не передбачає прямих норм, що захищають честь та гідність працівника. Додавши до ст. 21 проекту Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902) пункт 3, законодавець гарантує працівникові «право на повагу його гідності і честі», проте, на жаль, не надає визначення того, що саме слід розуміти під честю працівника та гідністю працівника. Відповідно не вироблено і правового механізму захисту честі та гідності працівника.

Аналізуючи міжнародні нормативно правові акти, зауважимо, що Міжнародний пакт про громадські і політичні права 1966 р., ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1973 р. № 2148-VIII, у ст. 17 проголошує, що ніхто не повинен зазнавати незаконних посягань на його честь і репутацію. Таким чином, ми бачимо, що правовому захисту підлягають гідність, честь та ділова (професійна) репутація працівника як особисті немайнові права.

Відповідно до ст. 3 Конституції України кожна людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнають в Україні найвищою соціальною цінністю. У ст. 297 Цивільного кодексу України також зазначається, що гідність та честь фізичної особи є недоторканими. Проте єдиного тлумачення цих понять наразі не існує. Законодавець, досліджуючи ці поняття, не дає їх повного визначення, а робить акцент на тому, що поняття гідності, честі чи ділової репутації є морально-етичними категоріями й одночасно особистими немайновими правами, яким закон надає значення самостійних об'єктів судового захисту.

Варто наголосити, що цивільне право не в змозі належним чином врегулювати усі особисті немайнові правовідносини, адже багато з них за своєю сутністю суперечать принципам цивільного законодавства. Це підтверджується і думкою І. Я. Кісельова, який зазначає, що норми трудового права покликані доповнити та поглибити захист особистих немайнових прав та інших немайнових прав, захист яких здійснюється цивільним правом.

Сьогодні гідність працівника розглядається як самостійна цінність, що є значною не тому, що працівник виконує трудову функцію, а тому що він є перш за все особистістю, а не елементом виробничих сил у процесі виконання трудової діяльності.

На думку М. В. Лушникової, гідність людини як об'єкт правового захисту, на відміну від честі та ділової репутації, вказує на загальноприйнятий рівний стандарт моральних якостей, притаманних будь-якій людині в силу її природи. Досліджуючи поняття «гідність», А. Б. Жерукова наголошує на тому, що зазвичай при аналізі такої категорії мова йде про особистість, тобто про соціальний характер людини. Звідси виникає проблема розмежування поняття «гідність людини» і «гідність особистості». Автор зауважує, що коли мова йде про внутрішню сторону гідності (про ставлення людини до самої себе, а також про ставлення до неї інших людей як до істоти, автономної від суспільства, яка має самоцінність і цінність для суб'єктів її особистого життя), її слід розглядати в рамках категорії «гідність людини». У сучасному суспільстві поняття «гідність особистості» (включаючи гідність працівника) без гідності людини не існує.

Отже, підсумовуючи викладене, наголошуємо на необхідності внесення до Кодексу законів про працю України поняття «трудова гідність працівника» із закріпленням належного механізму відповідного захисту.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ У РАЗІ ЗДІЙСНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ ДІЯНЬ

Русаковська К. О.,

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

Корупція як негативне соціально-правове явище завжди викликало активну дискусію в суспільстві. Так, наприклад, на переконання І. П. Голосніченка, корупція є тим чинником, який підміняє закон і встановлює свої правила в соціумі. За таких умов громадяни втрачають віру і в силу закону, і в державу, і в органи влади, які виступають від її імені й мають охороняти законні права своїх громадян, а також у дію чинного законодавства. Це викликає деформацію у їх свідомості, призводить до занепаду моральних та духовних цінностей. Державні послуги надаються не за законом, а за правилами організованої злочинної діяльності.

А. Француз вважає, що основна загроза корупції полягає в руйнації політичної системи. Якщо держава не виконує своїх функцій, якщо в ній не дотримуються принципи законності й верховенства права, а інтереси окремих осіб панують над інтересами суспільства й держави, тоді стрімко знижується рівень довіри громадян до влади й держави, настає так звана криза легітимності, і внаслідок цього руйнується вся політична система, заснована на праві, на зв'язках між державою й суспільством.

Не менше уваги зазначеному питанню було приділено і в законодавстві України. Так, наприклад, 7 квітня 2011 р. був прийнятий Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції», який набув чинності 1 липня 2011 р. Хоча при підготовці вказаного Закону була проведена значна робота, деякі його новації не вдалося узгодити із профільним законодавством. Результатом роботи щодо приведення законодавчих актів України у відповідність до сучасного антикорупційного законодавства став Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції»» від 17 травня 2012 р. № 4711-VI, який набув чинності 13 червня 2012 р. Так, зміни внесено до 44 законів України (зокрема Кодексу законів про працю України, Митного кодексу України, законів України «Про Кабінет Міністрів України» від 7 жовтня 2010 р. № 2591-VI, «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 р. № 1789-XII, «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 7 червня 2001 р. № 2493-III, «Про статус народного де-

© Русаковська К. О., 2014

путата України» від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII, «Про Державну податкову службу в Україні» від 4 грудня 1990 р. № 509-XII, «Про Державну прикордонну службу в Україні» від 3 квітня 2003 р. № 661-IV тощо), а також до двох підзаконних актів, затверджених постановами Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII та від 13 жовтня 1995 р. № 379/95-ВР (Дисциплінарного статуту прокуратури України та Положення про помічника-консультанта народного депутата України відповідно).

Зміни, внесені до Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, безумовно, мають позитивний вплив на формування антикорупційних засад у трудових правовідносинах. Цим законом було внесено зміни до ст. 36, а саме введено нову підставу припинення трудового договору: набуття законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника може бути притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення. Цю ж статтю доповнено нормою, яка встановлює триденний строк (з дня одержання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набуло законної сили), протягом якого особа підлягає звільненню з роботи у разі вчинення корупційного правопорушення. Вказані зміни значно полегшили роботу кадрових служб, оскільки раніше поставало питання, за якою статтею КЗпП звільняти працівників за вчинення корупційних правопорушень. Крім того, змінами до ст. 41 КЗпП України передбачено й розширення кола додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників. Новою підставою для такого розірвання стало перебування працівника, всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції», у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи, якщо його неможливо перевести за його згодою на іншу роботу. Раніше таке звільнення передбачалося лише Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», проте не Кодексом законів про працю України.

Незважаючи на те, що створення умов для протидії корупції визнано одним із ключових державних пріоритетів, чинне законодавство в даній сфері ще й досі містить прогалини та колізії, від якості усунення і подолання яких залежить ефективність реалізації поставлених завдань.

У свою чергу зміни, внесені до вказаних нормативно-правових актів, повинні привести їх у відповідність до Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції», що сприятиме ефективній реалізації передбачених даним Законом антикорупційних механізмів.

УДК 349.2 (447)

**ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТІСНА СПІВПРАЦЯ ТА МІЦНИЙ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК**

Сичова В. В.,

*старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Спільність загальних положень у правовому регулюванні трудових відносин на всій території України, взаємозв'язок основних трудових прав і обов'язків як працівників, так і роботодавців визначає єдність трудового законодавства. Про таку єдність трудового права, яка встановлює єдиний для всіх працівників рівень гарантованих загальних трудових прав, свідчать ст.ст. 2, 3, 5 Кодексу законів про працю України.

Показником і гарантом єдності трудового права є, перш за все, наявність самого Кодексу законів про працю України – єдиного кодифікованого акта, що закріплює в ст. 1 єдині цілі і завдання трудового законодавства, які поширюються на всю територію України і на всіх працівників, незалежно від того, де вони працюють. При цьому не має значення ані вид трудового договору, ані характер виконуваної роботи, місце роботи, умови праці, організаційно-правова форма і форма власності майна роботодавця, оскільки ця єдність поширюється на всіх працівників, які працюють за трудовим договором.

Також єдність трудового права знаходить своє відображення в ст. 4 КЗпП України, яка встановлює єдину систему законодавства про працю, що складається з Кодексу законів про працю та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Проте єдність у цілому основних принципів правового регулювання трудових відносин і загальних норм трудового права не виключає диференціації, а навпаки, передбачає її існування у вигляді встановлення відмінностей у правовому регулюванні праці певних категорій працівників.

Тому законодавець установлює і поглиблює відмінності в правовому регулюванні праці таких категорій працівників, як жін-

ки, неповнолітні, інваліди, працівники передпенсійного віку, захищаючи їх від шкідливих факторів виробництва шляхом установа-лення певних заборон, понижених норм виробітку, а також пільг і компенсацій. Таке вирішення питання дозволяє вказаним катего-ріям працівників нарівні з іншими працівниками здійснювати своє право на свободу праці й інші основні трудові права.

За допомогою встановлення спеціальними нормами пільг і компенсацій законодавець проводить також диференціацію зале-жно від тяжкості і шкідливості умов праці, враховуючи, у тому чи-слі, і природно-кліматичні умови, місце виконання роботи. Також за допомогою диференціації гарантується рівне здійснення трудо-вих прав працівників, зайнятих на роботах із важкими, шкідливи-ми і небезпечними умовами праці. Інакше для виконання роботи з такими умовами праці було б важко знайти працівників.

Диференціація трудового права має різні причини. Ці причини можна розділити на стійкі, що передбачають необхідність регулю-вання праці окремих категорій працівників спеціальними норма-ми незалежно від рівня розвитку економіки, і причини, зумовлені сучасним розвитком техніки. До стійких причин належать, напри-клад, фізіологічні особливості учасників трудового правовідно-шення. Ці особливості, безумовно, вимагають відповідного відо-браження в трудовому законодавстві (особливості жіночого організму, молоді у віці до 18 років, а також інвалідів). Водночас такі причини, як важкість або небезпека праці, не можна вважати стійкими, оскільки з підвищенням технологічної оснащеності ор-ганізації вони можуть перестати відігравати роль підстави для диференціації правового регулювання праці.

Трудове законодавство, конкретизуючи рівні можливості ко-жного для здійснення своїх трудових прав, визначає гарантії реалізації свободи праці. Так, чинний КЗпП України закріплює в ст. 2-1 основоположні норми про заборону дискримінації у сфері праці, про неприпустимість обмеження в трудових правах і свободах або отримання яких-небудь переваг залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника.

Проголошуючи в ст. 43 свободу у виборі громадянином роду діяльності і професії, Конституція України закріплює тим самим можливість наявності в галузі трудових відносин тільки такої ди-фференціації в реалізації цього принципу, яка зумовлена можливіс-тю вибору громадянином тієї чи іншої сфери діяльності, з ураху-ванням наявних у нього здібностей до праці.

Визнаючи в праці такий чинник диференціації, як сфера діяльності, Конституція України разом з тим заперечує диференціацію свободи праці залежно від інших ознак, які характеризують громадянина як особу, – раси, національності, мови, походження тощо, забороняючи дискримінацію за ними. У свою чергу, диференційований підхід до регулювання трудових відносин залежить не тільки від того, в якій сфері діяльності громадянин реалізує свої здібності до праці, але й від того, яким чином реалізуються права й обов'язки у сфері праці, які умови цієї праці.

Вважаємо, що саме цим можна пояснити велику кількість правових норм, за допомогою яких здійснюється диференційований підхід до регулювання відносин у сфері праці не тільки тих громадян, які працюють за трудовим договором, але й тих, хто працює в інших сферах діяльності.

Таким чином, єдність і диференціація однаково властиві трудовому праву і перебувають у нерозривному зв'язку: щоб забезпечити єдність у регулюванні трудових відносин, потрібне диференційоване врахування різних чинників, а забезпечити диференціацію можна лише на базі єдиних норм трудового права. З огляду на це питання єдності та диференціації розглядаються в науці трудового права в їх взаємозв'язку і взаємодії, без протиставлення одне одному.

УДК 349.24(477)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ

Трофимовська Ю. В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Основні права громадян закріплені в Конституції України, яка проголошує право на працю як одне з фундаментальних. Власник підприємства, установи чи організації, виконуючи свої трудові обов'язки, своїми діями може спричинити значно більшу шкоду, ніж ту, яку може завдати будь-який із працівників. Якщо питання про працівника як суб'єкта матеріальної відповідальності широко висвітлено та досліджено в юридичній літературі, то питання про роботодавця як суб'єкта матеріальної відповідальності перед працівником потребує ґрунтовного наукового вивчення. У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) детально врегульовано матеріальну відповідальність одного з суб'єктів трудових правовідносин, а саме – працівника. Що ж до матеріальної відпові-

дальності роботодавця, то відповідні норми розпорошені по усьому КЗпП. У КЗпП України ті чи інші питання матеріальної відповідальності регулюються із зміщенням гарантій на користь однієї зі сторін без врахування інтересів іншої сторони трудових правовідносин.

У сучасній науковій літературі проблемам матеріальної відповідальності присвячено роботи С. С. Лукаша, С. М. Прилипка, Н. М. Хуторян, проте чимало теоретичних та практичних питань щодо правового регулювання матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником залишаються поза увагою вчених і потребують роботи над ними.

Чинне трудове законодавство не містить чіткого визначення матеріальної відповідальності сторін трудового договору, і з цього питання існують різні думки. Так, під матеріальною відповідальністю в трудовому праві насамперед розуміють обов'язок працівника відшкодувати заподіяну ним майнову шкоду підприємству за наявності підстав і умов, передбачених законодавством. Деякі автори визначають матеріальну відповідальність робітників і службовців за трудовим правом як добровільне чи примусове виконання в установленому законом розмірі і порядку їх обов'язку з відшкодування шкоди, заподіяної трудовим майновим правопорушенням підприємству, з яким вони перебувають у трудових правовідносинах на момент заподіяння шкоди. Як бачимо, окремі поняття матеріальної відповідальності не є повними, тому що розкривають лише матеріальну відповідальність однієї зі сторін трудових правовідносин, а саме працівника. Зрозуміло, що окреслена ситуація стала наслідком трансформації пострадянського законодавства і потребує суттєвого оновлення в умовах сучасного розвитку економічних відносин.

Оскільки майнове становище роботодавця (як правило, юридичної особи) і працівника відрізняються, законодавець несе перед працівником повну матеріальну відповідальність, а робітник перед роботодавцем – зазвичай обмежену. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин може бути конкретизована у трудовому договорі чи угоді, що укладаються в письмовій формі. Важливо, що договірна відповідальність роботодавця перед працівником не може бути нижчою, а робітника перед роботодавцем – вищою, ніж це передбачено чинним законодавством.

Чинне законодавство передбачає окремі випадки, коли власник зобов'язаний відшкодувати майнову шкоду, заподіяну працівникові при виконанні ним трудових обов'язків: а) у випадку пору-

шення конституційного права працівника на працю, а саме у таких випадках, як: порушення правил прийому громадян на роботу; порушення чинного законодавства про переведення працівника на іншу роботу; незаконне відсторонення працівника від роботи; порушення законодавства про підстави і порядок звільнення працівників; б) у випадку порушення власником своїх обов'язків або порушення обов'язків уповноваженого ним органу з питань видачі документів працівнику про його працю і заробітну плату, наприклад, у разі неправильного заповнення, оформлення і затримання видачі трудової книжки чи інших документів про працю та заробітну плату; в) у випадку неналежного забезпечення або незабезпечення взагалі власником здорових та безпечних умов праці, а саме: у випадку ушкодження здоров'я працівника при виконанні ним своїх трудових обов'язків; отримання на робочому місці каліцтва; у разі смерті працівника; г) у випадку незабезпечення збереження особистих речей працівника (чи у разі неналежного забезпечення їх збереження) під час роботи та виконання працівником своїх трудових обов'язків: у разі крадіжки речей; у разі псування речей; у разі знищення чи іншого пошкодження.

Враховуючи існуючий стан чинного законодавства, підтримуємо точку зору В. І. Щербини та С. С. Лукаша, які вважають, що однією з найбільш важливих та складних проблем протиправних юридичних фактів трудового права є підстави залучення роботодавця до матеріальної відповідальності. Різний характер відповідальності роботодавця перед працівником, зокрема матеріальної, передбачає детальне впорядкування відносин з даного приводу. Один із важливих недоліків чинного Кодексу законів про працю України полягає в тому, що глава 9 Кодексу регулює питання матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, закріплюючи, в основному, матеріальну відповідальність працівника, і нічого не зазначає стосовно відповідальності власника або уповноваженого ним органу.

Отже, ми бачимо, що матеріальна відповідальність за трудовим правом є двосторонньою, тобто не тільки працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за заподіяну йому шкоду, а й роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків. Ця відповідальність настає у певних випадках, установлених КЗпП України. Доцільно підкреслити, що чинне законодавство про працю не визначає підстав та

умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, а лише констатує в рамках КЗпП України випадки настання відповідальності роботодавця. Окреслений вище стан нормативної невпорядкованості норм матеріальної відповідальності роботодавця потребує не вдосконалення чи уточнення окремих положень хоч і чинного, але пострадянського законодавства, а розроблення та імплементації нових підходів щодо правового регулювання питань матеріальної відповідальності (зокрема відповідальності не лише працівника, а й роботодавця) шляхом прийняття нового Трудового кодексу України, в якому буде передбачено окрему книгу, де доцільно чітко передбачити підстави та умови матеріальної відповідальності як працівника, так і роботодавця, порядок визначення завданої ним працівнику шкоди, порядок її відшкодування та передбачити додатково (у разі необхідності) адміністративну та кримінальну відповідальність роботодавця чи уповноваженого ним органу в разі порушення ними означених норм.

УДК 349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ЩОДО КОЛЕКТИВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Феленко Ю. А.,

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

Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці; на заробітну плату й захист від незаконного звільнення.

Задля реалізації зазначених прав нагальним є реформування трудового законодавства, приведення норм, які регулюють трудові відносини, у відповідність із сучасними реаліями та загальновищезначаними міжнародними стандартами, що є можливим за умови детального вивчення та аналізу проблем, які сьогодні існують.

Так, наприклад, багато питань пов'язані з удосконаленням інституту колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Загострення уваги саме на цьому інституті є обґрунтованим і пов'язане з прогалинами в законодавстві, яке регулює ці відносини і яке, до того ж, є застарілим, не відповідаючи реаліям сьогодення.

Багато науковців також наголошують на необхідності проведення реформ в інституті колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Як зауважив О. І. Хайнус, практично всі нормативні акти, що стосуються інституту матеріальної відповідальності працівників, орієнтовані на економічну модель, коли основними роботодавцями є державні підприємства і організації. Навіть часткове внесення змін до трудового законодавства призводить до появи низки суперечностей, які на практиці створюють у роботодавців і органів з розгляду трудових спорів неясності та сумніви. Стає абсолютно очевидним, що в умовах сьогодення назріло питання про вдосконалення чинного законодавства про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві. Реформування законодавства має здійснюватися неодмінно з урахуванням підвищення рівня правових гарантій працівників; зокрема, правові норми про матеріальну відповідальність мають забезпечити охорону заробітної плати працівників від надмірних та незаконних відрахувань.

У той же час Д. М. Кравцов зауважує, що даний різновид матеріальної відповідальності все частіше називають репресивним інструментом у руках роботодавця. Працівники фактично, незважаючи на гарантії, які встановлені чинним законодавством України для осіб, з якими укладаються договори про колективну матеріальну відповідальність, позбавлені права вибору: профспілки, що дають згоду на запровадження цієї відповідальності, є «кишеньковими», а так звана «згода» працівника в умовах високого рівня безробіття взагалі перетворюється на фікцію – працівник погоджується на будь-які умови роботодавця задля того, щоб забезпечити себе і свою сім'ю.

Питання колективних трудових відносин – це окрема проблема, яка на даний момент теж є досить актуальною, адже, як зазначають С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко й Н. М. Клименчук, коло відносин, які становлять предмет трудового права, не містить поняття «колективні трудові відносини», його вирішення вимагає окремого ґрунтовного вивчення.

Перш за все слід звернути увагу на те, що, за загальним правилом, відповідно до положень ч. 1 ст. 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Працівники несуть матеріальну відповідальність за наявності:

а) заподіяної прямої дійсної шкоди;

б) протиправної їхньої поведінки;

в) причинного зв'язку між протиправною поведінкою і настанням шкоди;

г) вини в заподіянні шкоди.

Виходить, що при застосуванні колективної матеріальної відповідальності загальне правило цілком ігнорується, оскільки деякі члени колективу (бригади) несуть відповідальність, не вчиняючи протиправних дій, не заподіюють ніякої шкоди, і в шкоді, яка заподіяна, немає їх вини.

Також звертає на себе увагу той факт, що у ст. 130 КЗпП України, законодавець однією з підстав матеріальної відповідальності працівників передбачає тільки заподіяння прямої дійсної шкоди, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

Проте, як справедливо зазначає Г. Угрюмова, у нормах чинного трудового законодавства України не закріплений принцип вини, і це є його значним недоліком. Науковець пропонує включити до нового Трудового кодексу України поняття вини працівника та визначити її форми. І. І. Шамшина, підтримуючи позицію Г. Угрюмової, зазначає, що в умовах ринкових відносин, активного розвитку недержавного сектора економіки, розширення договірної свободи у регулюванні відносин із застосування найманої праці трудове законодавство має чітко й однозначно встановити, що тільки винне невиконання працівником покладених на нього трудових обов'язків може бути підставою притягнення його як до дисциплінарної, так і до матеріальної відповідальності.

Отже, на нашу думку, задля усунення суперечностей законодавець перш за все повинен чітко визначити, що саме унеможливорює розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника, та впорядкувати нормативно-правову базу, яка регулює ці відносини. Тільки за таких умов можна дати чітку відповідь на питання, чи дійсно виправдане існування й застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Фомін О. В.,

ад'юнкт Харківського національного університету внутрішніх справ

Сьогодні в Україні при реалізації громадянами права на працю мають місце непоодинокі випадки порушення їх трудових прав, а саме необґрунтовані відмови при прийнятті на роботу, незаконні звільнення, несвоєчасна виплата заробітної плати, надання неоплачуваних відпусток тощо. На деяких підприємствах недержавної форми власності трудові відносини не оформлюються відповідно до діючого законодавства (працівники приймаються на роботу без укладення трудового договору та відповідного запису в трудовій книжці, умови трудових договорів нерідко не відповідають трудовому законодавству).

Так, упродовж I півріччя 2014 р. державними інспекторами з питань праці (Держпраці України) здійснено 18 тис. перевірок на 16,3 тис. підприємствах. За результатами перевірок на посадових осіб складено та передано до суду 12,1 тис. протоколів про адміністративні правопорушення, з них по 10,2 тис. - судами винесені рішення, з яких з накладенням штрафних санкцій – 7,2 тис. Крім того, за результатами перевірок безпосередньо державними інспекторами з питань праці винесено 1,3 тис. постанов про накладення штрафів за невиконання законних вимог посадових осіб Держпраці України. Загалом до адміністративної відповідальності притягнуто 13,5 тис. посадових осіб підприємств. До правоохоронних органів передано 1,1 тис. матеріалів перевірок, у яких вбачаються ознаки складу злочину, передбаченого статтями 172, 173, 175 Кримінального кодексу України. За результатами їх розгляду до єдиного державного реєстру досудових розслідувань внесено 551 матеріал, по 80 матеріалах винним особам внесено повідомлення про підозру, 64 матеріали направлено до суду для прийняття відповідного рішення, 6 посадових осіб притягнуто до кримінальної відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати. Внесено 8,9 тис. пропозицій керівникам та власникам підприємств щодо притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності, з яких 5,2 тис. задоволено [1].

Як відомо, порушення прав працівників різко знижує рівень їхньої мотивації, заважає активізації трудового потенціалу країни в цілому, примушує найбільш активних громадян України все бі-

льше і більше шукати кращих перспектив щодо працевлаштування за кордоном.

Сучасний стан справ у сфері дотримання роботодавцями трудових прав населення викликаний, передусім, тим, що в більшості випадків людині дуже важко знайти підходящу роботу, вона змушена робити все можливе для збереження трудового зв'язку з роботодавцем, який користується перевагами свого становища. Працівник, що ризикує захищати свої трудові права, у будь-який час може бути звільнений або підданий дисциплінарному стягненню. Роботодавець же є необмеженим щодо підбору працівників, які згодні працювати на запропонованих їм умовах.

Слід відзначити, що держава встановлює доволі великий обсяг нормативних гарантій трудових прав працівників, а також забезпечує функціонування численних наглядових та контролюючих органів за додержанням трудового законодавства. На наш погляд, неналежна діяльність останніх також сприяє існуванню такого стану справ у сфері дотримання трудових прав населення.

Важливу роль у вирішенні трудових спорів, причиною яких є порушення трудового законодавства, повинні відігравати суди. Так, відповідно до ч.ч. 1 та 2 ст. 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Стаття 64 Конституції України передбачає, що право на захист судом прав і свобод людини не може бути обмежено ні за яких обставин. Відповідно до ч. 2 ст. 124 Конституції України юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р. М., Ярошенко П. П. та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 р. відзначено, що ч. 1 ст. 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Відмова суду у прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного

законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі ст. 64 Конституції України не може бути обмежене. Частину 2 ст. 124 Конституції України необхідно розуміти так, що юрисдикція судів, тобто їх повноваження вирішувати спори про право та інші правові питання, поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі.

На наш погляд, з огляду на специфіку трудових спорів та великий їх відсоток у загальній кількості спорів, які вирішуються у судах, існує доцільність, користуючись досвідом промислово розвинених країн Європи, насамперед Німеччини, а також сучасною національною практикою створення спеціальних судів, утворити в Україні спеціалізовані трудові суди, на які покласти повноваження з вирішення трудових спорів.

Список літератури:

1. Робота державних інспекторів протягом 6 місяців 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dpu.gov.ua/Lists/news/-DispFormTrue.aspx?ID=488>.

УДК 349.2

ПРО УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Фурик І. Я.,

*асистент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Основний закон нашої держави, проголосивши Україну соціальною, правовою державою, визначив зміст і спрямованість діяльності держави, зокрема її обов'язок щодо утвердження, забезпечення і гарантування права на працю. Складовою цього обов'язку є створення державою умов та гарантування можливостей для громадян заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне одержання винагороди за працю.

Задля забезпечення єдиних правових засад централізованого правового регулювання оплати праці органами державної влади було ухвалено багато нормативно-правових актів, які встановлюють численні правила, процедури та вимоги щодо оплати праці у трудовому праві.

Доволі розгалужена нормативна база у сфері оплати праці традиційно для вітчизняного законодавства характеризується

відсутністю чіткої внутрішньої побудови та суперечливістю правових норм. Подекуди відповідні правила і положення навіть дублюються в різних за юридичною силою нормативно-правових актах. Усе це призводить до неефективного правового забезпечення даної сфери суспільних відносин.

Варіанти вирішення проблем правового регулювання відносин оплати праці найманих працівників у своїх наукових роботах пропонувало багато вчених-трудоників. Зокрема, науковцями розроблено та запропоновано чимало змін та доповнень до чинного трудового законодавства, а також напрацьовано багато проектів нормативно-правових актів, які повинні сприяти підвищенню якості правового забезпечення оплати праці.

Незважаючи на це, чимало аспектів правового регулювання оплати праці залишаються не вивченими та потребують наукового аналізу. Зокрема, подальшого з'ясування вимагає питання умов організації та здійснення відповідної винагороди найманим працівникам.

Вважаємо, що для позначення сукупності правил організації та здійснення винагороди за виконання трудових обов'язків працівників найбільш доцільним буде термін «умови оплати праці».

Термін «умова» в українській мові трактується як правило, яке існує або встановлене в тій чи іншій галузі життя, діяльності, яке забезпечує нормальну роботу чого-небудь. Отже, правові норми, які визначають розмір, форму, час, спосіб і місце виплати, охоплюються поняттям «умови оплати праці».

Поняття «умови оплати праці» не є новим для української юридичної термінології. Зокрема, ст. 29 Закону України «Про оплату праці», що має назву «Повідомлення працівників про умови оплати праці», зобов'язує роботодавця при укладенні трудового договору доводити до відома працівника умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитись відрахування у випадках, передбачених законодавством. Тобто законодавець розмежовує поняття «умови оплати праці» та «розмір, порядок і строки виплати заробітної плати».

Згідно з указаною статтею Закону роботодавець також повинен повідомити працівника про нові умови або про зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення не пізніш як за два місяці до їхнього запровадження або зміни.

Кодекс законів про працю України у ст. 103 «Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці» закріплює аналогічне правило.

Відповідні положення також продубльовано у проекті Трудового кодексу України (ст. 218).

Термін «умови оплати праці» вживається і в Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року № 13.

Крім цього, багато підзаконних нормативно-правових актів визначають умови оплати праці для окремих категорій найманих працівників чи підприємств. Наприклад, постановою Кабінету Міністрів України від 9 березня 2006 р. № 268 упорядковано структуру та умови оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів. Зокрема, вказаною Постановою було затверджено схеми посадових окладів цілої низки керівних працівників, спеціалістів і службовців органів державної влади, а також розміри їхніх надбавок, доплат та премій. А отже, поняття «умови оплати праці» фактично ототожнюється із розміром заробітної плати.

Таке ж трактування поняття «умови оплати праці» прослідковується і в наказі Мінсоцполітики України «Про умови оплати праці працівників науково-дослідних установ Мінсоцполітики України» від 14 липня 2014 р. № 465, наказі Мінекономрозвитку «Про умови оплати праці працівників Центру підвищення кваліфікації з іноземних мов» від 5 листопада 2013 р. № 1304, наказі Міністерства охорони здоров'я «Про умови оплати праці працівників державних спеціалізованих установ судово-медичних та судово-психіатричних експертиз» від 17 червня 2013 р. № 510, постанові Кабінету Міністрів України «Про умови оплати праці працівників державних спеціалізованих державних спеціалізованих установ судових експертиз» від 30 березня 2011 р. № 314, наказі Антимонопольного комітету України «Про умови оплати праці працівників Центру комплексних досліджень з питань антимонопольної політики» від 28 травня 2013 р. № 45, наказі Міністерства праці та соціальної політики України «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» від 5 жовтня 2005 р. № 308/519, наказі Міністерства юстиції України «Про умови оплати праці працівників архівних установ на основі Єдиної тарифної сітки» від 15 листопада 2011 р. № 3327/5, а також у багатьох інших актах.

Відсутність нормативного визначення поняття «умови оплати праці» призвело до того, що різні суб'єкти використовують його у вигідний для себе спосіб і позначають ним різні явища. Вважаємо, що на законодавчому рівні цей термін безпідставно залишився не закріпленим, і пропонуємо таке визначення: умовами оплати праці є нормативні та договірні положення щодо організації та здійснення винагороди за виконання трудових обов'язків працівників, а саме розмір, форма, час, спосіб і місце виплати такої нагороди.

УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ПРО ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Черкасов О. В.,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Поглиблення і розширення диференціації правового регулювання суспільно-трудових відносин визнається однією з тенденцій розвитку трудового права. Диференціація притаманна більшості інститутів цієї галузі. Зважаючи на це, диференціація у трудовому праві знаходить своє відображення й у юридичній відповідальності, що регламентується нормами трудового законодавства. Під диференціацією юридичної відповідальності слід розуміти поділ і конкретизацію її на окремі види на підставі загальних критеріїв, а також залежно від стійких ознак, що притаманні конкретному виду відповідальності, з метою спеціалізації та встановлення особливостей правового регулювання.

Аналіз основних позицій, сформованих у правовій науці, свідчить, що визначальним критерієм розрізнення видів відповідальності є особливості предмета і метода правового регулювання виду суспільних відносин, у якому реалізується той чи інший вид юридичної відповідальності (галузевий критерій). Між тим, неважко помітити, що є й інші критерії диференціації юридичної відповідальності, тому поряд із галузевим критерієм слід враховувати також цілі відповідальності, її суб'єктів, характер наслідків, вид примусу і суб'єктів, які уповноважені застосовувати заходи відповідальності.

У трудовому праві традиційно вирізняють два самостійні види юридичної відповідальності: дисциплінарну і матеріальну. Диференціація дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві може бути як зовнішньою, так і внутрішньою.

Зовнішня диференціація – це відмежування відповідальності у трудовому праві від суміжних видів юридичної відповідальності за іншими галузями права, внутрішня – виявлення спільних та відмінних рис дисциплінарної та матеріальної відповідальності у трудовому праві з метою обґрунтування самостійності цих видів відповідальності.

Диференціація дисциплінарної відповідальності у трудовому праві на загальну і спеціальну здійснюється за суб'єктивними та об'єктивно існуючими критеріями, які відображаються у правовому регулюванні трудової дисципліни і відповідальності за її порушення. До критеріїв суб'єктивного порядку належать суб'єктний склад дисциплінарної відповідальності та коло осіб, які уповноважені застосовувати дисциплінарні стягнення. Об'єктивними критеріями є: вид нормативно-правового акта, який регулює дисциплінарну відповідальність; сфера трудових відносин, у яких реалізується дисциплінарна відповідальність; характер дисциплінарного проступку і його наслідки; перелік стягнень за порушення трудової дисципліни; порядок застосування стягнень; порядок оскарження покладених на працівників дисциплінарних стягнень.

Окрім внутрішньої диференціації загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві, спеціальній відповідальності притаманно окреме розмежування за особливими критеріями. По-перше, розрізнення підвидів спеціальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві можна здійснювати за рівнем правового регулювання і видом нормативно-правового акта, що регламентує таку відповідальність. По-друге, поділ може здійснюватися за сферами застосування спеціальної дисциплінарної відповідальності: 1) відповідальність, пов'язана з виконанням працівниками робіт, де встановлюються підвищені вимоги до дисципліни, норм безпеки і охорони праці (промисловість, залізничний транспорт, спеціальні (воєнізовані) аварійно-рятувальні служби); 2) відповідальність, пов'язана із виконанням працівниками адміністративно-владної діяльності (органи державної, судової влади, прокуратура). По-третє, різновиди спеціальної дисциплінарної відповідальності можуть виділятися залежно від стягнень, що можуть застосовуватись до суб'єктів: 1) спеціальна дисциплінарна відповідальність, що передбачає загальні стягнення, визначені КЗпП України (догана і звільнення); 2) відповідальність, результатом реалізації якої є позбавлення особи спеціального права; 3) спеціальна відповідальність, наслідком якої є застосування до

винних осіб посадових позбавлень (обмежень). По-четверте, за особливостями порядку притягнення окремих категорій працівників до відповідальності виокремлюють: 1) дисциплінарну відповідальність, що реалізується керівником або органом, який має право прийняття на роботу працівника (в окремих випадках право обрання, затвердження чи призначення на посаду); 2) відповідальність, що застосовується спеціально уповноваженими органами.

Серед основних критеріїв диференціації матеріальної відповідальності працівників виділяють: кількісний склад суб'єктів; порядок визначення розміру завданої шкоди; обов'язковість укладення договору про повну матеріальну відповідальність.

За кількісним складом суб'єктів виокремлюють індивідуальну та колективну відповідальність; за порядком визначення розміру відшкодування завданої шкоди – обмежену (відповідальність у межах середнього заробітку працівника) та повну (відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди).

Залежно від обов'язковості укладення договору про повну матеріальну відповідальність розрізняють договірну повну матеріальну відповідальність, яка визначається відповідно до п. 1 ст. 134 і ст. 135-1 КЗпП України; позадоговірну повну матеріальну відповідальність, яку утворюють випадки, вказані в пунктах 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України; законодавчо визначену повну матеріальну відповідальність працівників (згідно з п. 6 ст. 134 КЗпП України).

Поряд із наведеними прикладами диференціації можна виокремити поділ матеріальної відповідальності працівників на загальну і спеціальну. Така диференціація утворюється на основі комплексного критерію, що становлять наступні ознаки: посада працівника, сфера праці, характеристика окремих діянь працівників, процедура визначення розміру завданої шкоди і відшкодування, порядок відшкодування шкоди. Приміром, загальна матеріальна відповідальність працівників поширюється на всі категорії працівників, які не конкретизуються чинним законодавством про працю України, окрім ст. 133 КЗпП України, що визначає випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників; розмір завданої шкоди визначається прямою дійсною шкодою, однак розмір відшкодування обмежується середнім заробітком працівника; покриття шкоди провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищестоящо-

го в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника (ч. 1 ст. 136 КЗпП України).

У свою чергу, до особливостей спеціальної матеріальної відповідальності працівників належать такі: матеріальна відповідальність може покладатися лише на окремі категорії працівників (п. 1 ст. 134, ст. 135-1 КЗпП України) або за певні діяння (пункти 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ст. 134 КЗпП України), а також у випадках, передбачених законодавством (п. 6 ст. 134 КЗпП України); розмір відшкодування не обмежується і становить фактичний розмір прямої дійсної шкоди; покриття шкоди здійснюється шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного у місті, міського чи міськрайонного суду (ч. 3 ст. 136 КЗпП України).

Таким чином, диференціація дисциплінарної і матеріальної відповідальності у трудовому праві, під якою розуміють їх внутрішній поділ і конкретизацію на підставі специфічних критеріїв, дозволяє більш детально проаналізувати сутність і структуру даних різновидів юридичної відповідальності.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ПИТАННЯ МІСЦЯ ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ПРЕДМЕТІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Черноп'ятов С. В.,

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

Оскільки охоронні трудові правовідносини характеризуються певними особливостями, постає питання про їх місце в системі предмета трудового права. Основні розходження з цього питання лежать у площині пануючої в трудовому праві моделі предмета трудового права «(власне) трудові правовідносини – правовідносини, тісно пов'язані з трудовими». Відповідно сформувалися два основні погляди на місце охоронних трудових правовідносин у предметі трудового права: 1) охоронні трудові правовідносини відносять до групи відносин, тісно пов'язаних з трудовими (допоміжних відносин); 2) охоронні трудові правовідносини (або принаймні те, що називають такими) є елементом власне трудових правовідносин. Що характерно, друга позиція популярна серед тих учених, які ставлять під сумнів певну самостійність або навіть сам факт існування охоронних правовідносин.

Критика винесення охоронних відносин за межі власне трудових відносин в основному будується на матеріалах дисциплінарної відповідальності. Це й не дивно, адже саме щодо відособленості дисциплінарних відносин від власне трудових може виникнути найбільше сумнівів. Не в останню чергу це пов'язане з тим, що власне трудові відносини та відносини дисциплінарної відповідальності мають характер влади – підпорядкування. «Як відносини з керування та підпорядкування становлять нерозривну частину трудових правовідносин, – пише Ю. П. Орловський – так і охоронні відносини, що входять до складу відносин з керування та підпорядкування, не можуть розглядатися поза межами трудового правовідношення»¹. Свою роль відіграє і той факт, що порушення працівником практично будь-якого обов'язку зі змісту регулятивних трудових відносин може бути підставою виникнення охоронних відносин дисциплінарної відповідальності.

А. А. Абрамова обґрунтовує нев ідокремленість дисциплінарних трудових правовідносин від власне трудових правовідносин тим, що в даному випадку охоронна функція здійснюється стороною трудових відносин – адміністрацією всередині трудового правовідношення, без залучення особливого органу юрисдикції. Дисциплінарні повноваження адміністрації звернені «всередину» підприємства і здійснюються лише щодо працівників, що входять до особового складу підприємства².

Розширимо вказаний аргумент і винесемо його за межі лише відносин дисциплінарної відповідальності, верифікувавши його, скажімо, щодо відносин матеріальної відповідальності працівника. Як відомо, матеріальна відповідальність працівника поділяється на обмежену та повну. Обмежена матеріальна відповідальність реалізується роботодавцем самостійно, говорячи словами А. А. Абрамової, «без залучення особливого органу юрисдикції»; повна матеріальна відповідальність реалізується вже в процесуальній формі шляхом звернення роботодавця із позовом до суду. Розвиваючи думку А. А. Абрамової, ми мали б визнати, що відно-

¹ Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский ; отв. ред. С. А. Иванов. – М. : Наука, 1978. – С. 239.

² Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – С. 29.

сини матеріальної відповідальності працівника – це, по суті, два різних види правовідносин, один із яких має бути включений до власне трудових відносин, а інший може бути винесений за їх межі. Однак навряд чи це відповідає дійсності. Матеріальна відповідальність працівника є єдиним, цілісним явищем. Більше того, в науці досить міцно усталилась думка про те, що матеріальна відповідальність в трудовому праві як така – це єдине та цілісне явище. Далі змодельємо таку ситуацію: наприклад, чергові зміни до законодавства України про працю передбачають позасудовий характер реалізації як повної, так і обмеженої матеріальної відповідальності працівників. Чи зміниться від цього сама сутність відносин матеріальної відповідальності працівників? Очевидно, що ні. Зміст цих правовідносин, підстави їх виникнення, співвідношення з іншими видами правовідносин залишаться незмінними. Як слушно зазначав П. Р. Ставиский, «звернення в необхідних випадках до суду не змінює характеру охоронного правовідношення і матеріальної відповідальності, що реалізується в цьому правовідношенні»¹.

Крім того, А. А. Абрамова апелює до начебто нерозривного зв'язку власне трудових правовідносин та правовідносин дисциплінарної відповідальності². Учений наводить вислів Н. Г. Александрова про те, що відповідальність, обумовлену невиконанням обов'язку правовідносинами, які виникли раніше, не можна розглядати як самостійні правовідносини; вона є, по суті, застосуванням санкції за раніше існуючим правовідношенням³. Розвиваючи цю думку, можна дійти невірогідних висновків про те, що, скажімо, кримінальні чи адміністративно-деліктні охоронні правовідносини включаються до кола відносин, що становлять предмет усіх галузей права, охоронюваних кримінальним та адміністративно-деліктним правом; що кримінальні та адміністративно-деліктні охоронні правовідносини є продовженням, результатом розвитку, модусом охоронюваних ними регулятивних відносин.

Слід також звернути увагу на те, що цитовані А. А. Абрамовою роздуми Н. Г. Александрова, по-перше, стосуються матеріальної, а

¹ Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Ставиский. – К.; О. : Вища шк., 1982. – С. 117.

² Абрамова А. А. Там само. – С. 29.

³ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – С. 292.

не дисциплінарної відповідальності; по-друге, ґрунтуються на думці, що заходи матеріальної відповідальності замінюють невиконаний регулятивний обов'язок щодо дбайливого ставлення до майна роботодавця і, відповідно, залежать від тих же передумов, від яких залежало попереднє правовідношення¹. Із такою думкою важко погодитися, адже з неї випливає, що внаслідок порушення регулятивні відносини з приводу збереження майна роботодавця нібито припиняються, а точніше, замінюються охоронними відносинами матеріальної відповідальності, що не відповідає дійсності: вчинивши матеріальне трудове правопорушення, працівник не позбавляється регулятивних обов'язків щодо збереження майна роботодавця. Можна, звичайно, намагатися пояснити цю суперечність тим, що регулятивні відносини щодо збереження майна внаслідок їх порушень ніби «розщеплюються», основне регулятивне відношення продовжує існувати, а його порушена частина «відокремлюється» і трансформується в обов'язок відшкодувати шкоди, або ж тим, що існує множинність регулятивних відносин щодо збереження майна – з приводу кожного об'єкта такого майна, або ж іншими додатковими умовами намагатися усунути таку суперечність. Однак такі спроби, на нашу думку, лише ускладнюють форму пізнання правових явищ, створюють зайві, занадто штучні теоретичні конструкції, суперечать принципу економії мислення. Набагато більш органічною виглядає модель, згідно з якою порушення регулятивних відносин з приводу збереження майна роботодавця не припиняє таких відносин, а породжує такі, що існують паралельно, охоронні відносини матеріальної відповідальності. Вважаємо концепцію «відповідальність – обов'язок, який замінює невиконаний (порушений) обов'язок», на яку спирається Н. Г. Александров, такою, що не може бути застосована до трудової відповідальності та інших охоронних трудових правовідносин.

Таким чином, розглянувши деякі з основних доводів прихильників включення охоронних трудових правовідносин до власне трудових відносин, маємо констатувати певну уразливість та хибність таких доводів.

¹ Александров Н. Г. Там само. – С. 292.

УДК 349.2

**ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ
У РАЗІ СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ШТАТУ**

Честа Д. О.,

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

Законодавством про працю України встановлено вичерпний перелік підстав для розірвання трудового договору з метою охорони трудових прав громадян. Отже, звільнення працівника з ініціативи роботодавця, крім підстав, визначених у законі, не допускається. Відтак наявність підстави для розірвання трудового договору дає роботодавцеві право звільнити працівника з роботи, але не зобов'язує розірвати трудовий договір з працівником. У кожному окремому випадку це питання вирішує роботодавець з урахуванням усіх обставин і з обов'язковим дотриманням установленого порядку розірвання трудового договору.

Судова практика свідчить про збільшення кількості трудових спорів, пов'язаних з розірванням роботодавцем трудового договору за п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) у разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації та скорочення чисельності або штату працівників.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Однією з найбільш актуальних і таких, що потребують негайного вирішення, є проблема розірвання трудового договору на підставі скорочення чисельності або штату працівників, оскільки саме вона безпосередньо пов'язана з формуванням ринкових відносин, реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоздатних підприємств, реорганізацією юридичних осіб.

Практика свідчить, що при розгляді зазначеної категорії трудових спорів суди не завжди з'ясовують, чи дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці та чи потягли вони за собою скорочення чисельності або штату працівників, чи мало перепро-

філювання своїм наслідком скорочення одних посад, професій, спеціальностей і потребу в працівниках інших посад, професій, кваліфікацій при тій самій або навіть більшій їх загальній чисельності.

Звільнення з даних підстав допускається як у разі фактичного скорочення обсягу робіт, так і при проведенні різних технічних та організаційних заходів, що дозволяють скоротити чисельність працівників, хоча обсяг робіт залишається незмінним або й зростає. Також звільнення з указаних причин може застосовуватися в тих випадках, коли через зміну характеру робіт скорочується чисельність працівників певних професій та спеціальностей, тоді як чисельність працівників інших професій та спеціальностей збільшується.

Отже, у разі наявності обставин, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП, розірвання трудового договору проводиться з обов'язковим дотриманням вимог ст. 49-2 КЗпП, відповідно до якої працівники попереджаються персонально про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці. Хоча законодавством не визначається форма такого попередження, на практиці досить давно застосовується письмове попередження працівників про наступне звільнення, і це є обґрунтованим. Проблема виникає тоді, коли працівник відмовляється ставити свій підпис на зазначеному документі. У цьому випадку представники роботодавця мають скласти відповідний акт із залученням свідків – інших працівників підприємства. У свою чергу, фахівці Міністерства соціальної політики України наголошують, що в будь-якому разі адміністрація має виконати всі дії для ознайомлення з попередженням про наступне звільнення працівника під особистий підпис, зокрема, у наказі підприємства (направляти поштою таке повідомлення не рекомендується).

Варто пам'ятати, що попередження про майбутнє звільнення може бути зроблено роботодавцем і раніше, ніж за два місяці. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату звільнення працівника, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював. Таким чином, у випадку виникнення трудового спору недотримання роботодавцем попереджувального строку не буде розглядатися як підстава поновлення працівника на роботі.

Досі залишається не врегульованим у законодавстві також питання щодо розірвання трудового договору з працівниками у разі змін в організації виробництва і праці до закінчення встановленого строку попередження. Так, наприклад, Міністерство соціа-

льної політики України дотримується точки зору, згідно з якою за наявності прохання працюючого скоротити попереджувальний строк таку особу можна звільнити за п. 1 ст. 40 КЗпП України.

Таким чином, строк попередження про вивільнення є обов'язковим лише для роботодавця. У зв'язку з викладеним вважаємо за необхідне закріпити норму щодо можливості звільнення працівника до закінчення строку попередження за взаємною згодою сторін трудового договору, однак із виплатою відповідної компенсації.

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В НАФТОГАЗОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ

Шабанова С. О.,

здобувач кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Нафтогазова промисловість відіграє в економіці України особливу роль, виконуючи функцію забезпечення енергетичної безпеки держави. Остання ж, у свою чергу, повинна створювати економічні умови для розвитку підприємств нафтогазового комплексу, а не тільки розглядати цю галузь як основного донора для своїх потреб.

Особливого значення в нафтогазовій промисловості набуває оплата праці працівників, яка на сьогодні становить як теоретичний, так і практичний інтерес. Слід, проте, зазначити, в науці трудового права розглядувана проблематика належить до малодосліджених.

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. Закріплюючи це право, Конституція України одночасно проголосила й право на винагороду за працю, на своєчасне її отримання та захист цього права законом. Отже, важливим складовим елементом конституційного права громадян України на працю є те, що його реалізація надає можливість людині заробляти працею собі та своїй родині на життя. У зв'язку з цим заробітну плату слід розглядати як одне з найбільш важливих соціально-економічних явищ, оскільки вона є основним джерелом доходів громадян України – найманих працівників (у нашому випадку працівників, задіяних у нафтогазовій промисловості) і тому може розглядатися як один із головних компонентів, що визначають рівень життя населення країни.

Правовою основою порядку оплати праці в Україні є Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України

«Про оплату праці», спеціальні нормативно-правові акти та положення міжнародного законодавства.

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Основними ознаками заробітної плати є такі: а) це винагорода за виконану роботу; б) вона виплачується систематично, переважно у грошовому вираженні; в) вона є винагородою за роботу, обумовлену трудовим договором; г) правосуб'єктністю у цих відносинах володіють працівник та власник або уповноважений ним орган; д) вона виплачується з урахуванням особистого трудового внеску працівника залежно від кількості та якості виконуваної ним роботи за наперед установленними нормами та розцінками; е) заробітна плата має гарантований характер.

Згідно з ч. 2 ст. 94 КЗпП України і ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці» розмір заробітної плати залежить від а) складності й умов виконуваної роботи; б) професійно-ділових якостей працівника; в) результатів його праці; г) господарської діяльності підприємства. Окрім того, КЗпП України містить указівку на те, що розмір зарплати максимально не обмежується. Частина 3 ст. 207 проекту Трудового кодексу України закріплює ту ж саму залежність розміру заробітної плати, що охоплює: а) складність та умови виконуваної роботи; б) професійно-ділові якості працівника; в) результати його праці; г) необмеження максимальним розміром.

Що ж до оплати праці в нафтогазовій промисловості, то заробітна плата в організаціях цієї галузі виплачується відповідно до тарифної системи, за допомогою якої здійснюється диференціація оплати праці працівників різних категорій з урахуванням їх кваліфікації, складності та умов праці, особливостей виробництва та природних кліматичних умов. Тарифні системи оплати праці в організаціях нафтогазової галузі встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами з урахуванням основних державних гарантій з оплати праці працівників.

Особливого поширення на підприємствах нафтогазової промисловості набула преміальна система оплати праці, відповідно до якої, окрім заробітної плати за тарифними ставками і окладами за відпрацьований час, виплачують ще й премії. Сума премії визнача-

ється за її розміром, вираженим у відсотках, і за сумою заробітної плати, обрахованою за тарифними ставками та окладами. До основних показників преміювання належать: а) виконання і перевиконання виробничих планів; б) підвищення якості продукції, що випускається; в) поліпшення якості виконуваних робіт; г) економія матеріалів, сировини, інструментів, палива; д) покращення результатів господарської діяльності бригади, дільниці, цеху, виробництва. Для виробництв зі складними технологічними процесами, для основних робіт передбачаються більш високі премії. Преміювання, як правило, здійснюється за підсумками роботи за місяць. Зрозуміло, премія обчислюється тільки тоді, коли виконуються всі умови, встановлені положенням про оплату праці даної категорії (групи) працівників. В іншому випадку робочим виплачується тільки тарифна ставка, а іншим категоріям працівників – місячний оклад.

З огляду на те, що працівники нафтогазової промисловості працюють на шкідливих та небезпечних, а також важких роботах, при визначенні їх заробітної плати повинні враховуватися наступні чинники: а) специфіка таких робіт; б) зміст та умови праці; в) значення галузі для економіки держави в цілому. При цьому для даної категорії робітників необхідно: а) установити більш високий рівень гарантій у сфері оплати праці; б) конкретизувати загальні норми про оплату праці з урахуванням особливостей галузі, виробництва, особи працівника тощо; в) установити додаткові пільги у сфері оплати праці порівняно із законодавством.

Також пропонуємо законодавчо закріпити положення, яке передбачає розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) для працівників нафтогазової промисловості, зайнятих на роботах з важкими, шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, та викласти його наступним чином:

«Розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) для працівників нафтогазової промисловості, зайнятих на роботах з важкими, шкідливими та (або) небезпечними умовами праці, повинні перевищувати розміри мінімальних тарифних ставок (посадових окладів) з аналогічних професій (посад) з нормальними умовами праці не менш ніж на десять відсотків.

Розміри мінімальних тарифних ставок повинні встановлюватися тристоронньою угодою уповноважених представників роботодавців нафтогазової галузі, працівників та державою».

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Шевченко Н. Л.,

*здобувачка кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Як відомо, важливе значення для працівника, роботодавця, національної економіки, соціальної злагоди у суспільстві має розмір заробітної плати, а також встановлення певної межі, нижче якої виплата її не може здійснюватися. В національному законодавстві та юридичній літературі така межа має назву «мінімальна заробітна плата». Так, ще К. М. Варшавський указував, що мінімум заробітної плати є крайньою межею, нижче якої ніхто не вправі платити, навіть якщо той, хто наймається, і погоджується на більш низьку оплату. Також учений звертав увагу на наступне: якщо в трудовому договорі не зазначений розмір заробітної плати, то немає підстав для застосування мінімуму заробітної плати. У цих випадках суди повинні виходити із середньої заробітної плати, яка існує в даній місцевості для даної професії [1, с. 98]. Л. С. Таль, у свою чергу, закликав до обережного ставлення при застосуванні цього соціального стандарту. На його думку, необґрунтоване нормування мінімальної заробітної плати призводить або до руйнування промисловості і збільшення безробіття, або залишається мертвою буквою закону [2, с. 152].

На думку сучасного економіста і політика Р. Барра, робітничий клас вважає, що якими б важкими не були умови виробництва, якою б великою не була кількість безробітних, мається певний рівень заробітної плати, нижче якої вона не може опускатися. З таких позицій виходить і суспільна думка, так вважає і керівник підприємства. Мова йде про мінімум, заснований на уявленнях про певний рівень життя і про певну ціну праці, що впливають зі сталих звичок і суджень про справедливість, які виносяться за допомогою порівнянь [3, с. 101].

Слід зазначити, що на міжнародному рівні вперше вимоги щодо встановлення мінімальної заробітної плати були закріплені в Конвенції про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати № 26, прийнятій Міжнародною організацією праці 30 травня 1928 р. Так, ст. 1 Конвенції зобов'язує запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть встановлюватись мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних галузях чи секторах промисловості (і, зокрема, в домашньому ви-

© Шевченко Н. Л., 2014

робництві), в яких не існує ефективної системи регулювання заробітної плати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька. Відповідно до ст. 4 Конвенції, працівник, на якого поширюються мінімальні ставки і який отримав заробітну плату за нижчими ставками, має право отримати у судовому порядку або шляхом іншої законної процедури суму, яку йому було недоплачено, за умови дотримання такого строку давності, який може бути встановлено національним законодавством.

Сьогодні більш новою та повною є Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, № 131, прийнята Міжнародною організацією праці 3 червня 1970 р. Стаття 1 Конвенції зобов'язує створити систему встановлення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи найманих працівників, умови праці яких такі, що зумовлювали б доцільність такого охоплення. Відповідно до ст. 2 Конвенції мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб.

Також Конвенція № 131 визначає фактори, які потрібно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати. Це, по-перше, потреби працівників та їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги з соціального забезпечення та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; по-друге, економічні фактори, в тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Слід зазначити, що Україна ратифікувала Конвенцію № 131 19 жовтня 2005 р., а отже, сьогодні її норми є обов'язковими для органів державної влади, роботодавців тощо.

В діючому сьогодні Законі України «Про оплату праці» мінімальна заробітна плата визначається як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Національний законодавець встановлює певні вимоги до визначення розміру мінімальної заробітної плати. Так, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, варті-

сної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Однак у будь-якому разі розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Сьогодні мінімальний розмір заробітної плати в Україні встановлюється в централізованому порядку для всіх працюючих. Водночас у науці трудового права неодноразово висловлювалась позиція щодо доцільності диференційованого підходу до розміру мінімальної заробітної плати. Так, ще С. Л. Рабінович-Захарін указував, що за умов надзвичайної централізації державного мінімуму оплати праці згодом постане питання про диференціації мінімуму за різними категоріями праці. Очевидно, зазначав учений, що при просторості території СРСР важко установити з центра норму мінімуму, що дійсно відповідала б особливостям кожного району в кожен даний період [4, с. 55]. М. В. Лушникова та А. М. Лушников пишуть: «необхідну диференціацію розмірів мінімальної заробітної плати з урахуванням характеру й умов праці, регіону, місцевості можна забезпечити на колективно-договірному рівні ... на основі колективних угод і договорів на всіх рівнях соціального співробітництва: у генеральній угоді, галузевих, територіальних угодах і колективних договорах» [5, с. 21].

Дещо в іншому бачать диференціацію заробітної плати в промислово розвинутих країнах. Так, західні фахівці звертають увагу на те, що досить високий загальнодержавний мінімум заробітної плати перешкоджає створенню нових робочих місць, особливо для молоді і найменш кваліфікованих працівників. Економічно необгрунтоване підвищення такого мінімуму призводить до зростання кількості звільнень і рівня безробіття. У цьому зв'язку в деяких країнах мінімальний розмір заробітної плати для молоді був знижений (Великобританія, Франція, Бельгія, Норвегія, Нідерланди, Люксембург, Іспанія, Португалія) [6, с. 81].

Слід певним чином підтримати вищезазначені положення. На наш погляд, мінімальну заробітну плату, наприклад у м. Київ, доцільно встановити вище, ніж у м. Кіровоград з огляду на рівень споживчих цін у цих регіонах. Обгрунтованим слід також вважати

встановлення мінімальної заробітної плати неповнолітнім працівникам менше мінімальної заробітної плати повнолітніх працівників. Крім цього, можна, на наш погляд, провести диференціацію мінімальної заробітної плати залежно від характеру й умов праці.

Список літератури:

1. Варшавский К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л. : Академия, 1924. – 180 с.
2. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 225 с.
3. Барр Р. Политическая экономия: в 2-х т. Т. 1: пер. с фр. / Р. Барр. – М.: Междунар. отношения, 1995.— 608 с.
4. Рабинович-Захарин С. Л. Заработная плата по советскому праву / С. Л. Рабинович-Захарин – М. : Вопросы труда, 1927. – 218 с.
5. Лушникова М. В. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Трудовое право. – 2005. – № 2. – С. 17–28.
6. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М.: Интел-Синтез, 2003. – 160 с.

УДК 349.2

СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКА ЯК СОЦІАЛЬНА ПІДСТАВА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Яблоновська Г. Г.,

*викладач кафедри державно-правових дисциплін та міжнародного права
Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди*

Особливістю трудового права є взаємозв'язок єдності, яка виражається в меті правової політики, єдності охорони праці, прав та способів регламентації трудових правовідносин, та «диференціації», тобто можливості виділення з системи норм таких, які в окремих випадках враховують особливості умов праці залежно від специфіки виробництва, видів трудової діяльності, природно-кліматичних умов та інших особливостей застосування праці. Єдність і диференціація є двома взаємно пов'язаними аспектами правового регулювання, які не існують один без одного. Диференціація суттєво доповнює загальні норми законодавства про працю, дозволяє врахувати умови діяльності певних категорій працівників.

Серед фахівців трудового права існують різні погляди щодо класифікації підстав диференціації правового регулювання праці. На думку Ю. П. Орловського, їх можна поділити на дві групи: за об'єктивними і за суб'єктивними підставами. Об'єктивні підстави, © Яблоновська Г. Г., 2014

у свою чергу, поділяються на чотири групи: 1) за галуззю господарства; 2) за умовами праці працівників (важкі, шкідливі умови праці тощо); 3) за територіальною ознакою; 4) за характером трудового зв'язку між працівником і підприємством. До суб'єктивних належать статевовікові особливості суб'єктів трудового права, фізіологічні особливості їх організму [1]. На думку Г. І. Шебанової, всі основні напрямки диференціації трудового права пов'язані з об'єктивними чинниками процесу праці: умовами, характером трудового зв'язку працівника з підприємством, територіальним розташуванням місця роботи тощо. Поряд із названими існують і такі підстави диференціації трудового права, в основі яких лежать чинники, нерозривно пов'язані зі специфічними фізіологічними особливостями учасників трудових правовідносин [2]. П. Д. Пилипенко визначає три напрями диференціації, які залежать від: 1) характеру і особливостей виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статевих, вікових та інших особливостей працівників (суб'єктивна диференціація); 3) місця розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація) [3]. За класифікацією, яку пропонує О. М. Куренний, обставини, покладені в основу диференціації трудового права, поділяються на об'єктивні (важкий, шкідливий характер праці) й суб'єктивні (вік, стать, стан здоров'я) [4]. На відміну від своїх попередників, З. Д. Григор'єва в основу диференціації правового регулювання праці покладає не тільки об'єктивні і суб'єктивні, а також і соціальні чинники. До останніх вона відносить такі обставини, як обов'язковість планового розподілу після закінчення відповідного навчального закладу й відпрацювання, адаптація й закріплення випускників на виробництві [5]. З точки зору В. М. Толкунової, соціальні підстави пов'язані з вихованням працівниками-батьками малолітніх дітей, а також з обов'язками щодо інших найближчих родичів – членів сім'ї, які потребують піклування і допомоги. За допомогою таких норм, на думку вченого, враховується інша суспільно-корисна діяльність, необхідна сім'ї і суспільству [6]. О. М. Ярошенко також поділяє підстави класифікації на об'єктивні, суб'єктивні і соціальні. До першої групи входять обставини, не пов'язані з особистісними рисами працівників. На його думку, диференціація, в основу якої покладені чинники процесу праці, її організації або характеру виробництва тощо, котрі не залежать від якостей працівника, властивостей його особистості, є більш стійкою в силу стабільності самих чинників, що обумовлюють її існування. Друга група підстав

включає в себе обставини, які пояснюються власними рисами працівника і які залежать від властивостей, що характеризують саму особистість суб'єкта трудових відносин. Тому фахівець не погоджується з тим, що такого роду диференціацію називають суб'єктивною. До третьої групи входять соціальні підстави диференціації, зумовлені вихованням працівниками малолітніх дітей, а також обов'язками щодо членів сім'ї. Ця група підстав посідає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними чинниками і суб'єктивною диференціацією [7].

Отже, на нашу думку, виділення поряд із об'єктивними і суб'єктивними підставами правового регулювання праці такої групи підстав, як соціальні, є цілком доцільним, і ми повністю підтримуємо цю пропозицію. Саме до цієї групи можна віднести сімейні обов'язки працівника. Більш того, на наш погляд, такий критерій, як сімейні обов'язки, може виступати самостійною підставою диференціації, що застосовується до працівників будь-якої статі. Ми поділяємо думку Г. С. Скачкової, яка зазначає, що підґрунтя диференціації повинні становити два види різних обставин – стосовно: а) винятково жінок – так звані спеціальні підстави диференціації, що враховують фізіологічні особливості жіночого організму – стать, вагітність, пологи й годування дитини, і б) соціальних сімейних обов'язків громадян безвідносно до статі працівника. Різні обставини, які виступають підґрунтям диференціації, по-різному визначають її сутність. Якщо йдеться про правові норми щодо праці жінки з огляду на її материнські функції (тобто з урахуванням фізіологічних особливостей її організму), то маємо на увазі суб'єктивну диференціацію, якщо ж говорити про правові норми, що стосуються працівників, які мають обов'язки щодо інших найближчих родичів, така диференціація має соціальний характер, тому що зумовлена фактом наявності сімейних відносин, що мають соціально-об'єктивну природу [8].

Проаналізувавши зміст правових норм, які входять до зазначених груп, можна дійти висновку, що вони мають різні цілі. Якщо у першому випадку вони спрямовані на запобігання несприятливому впливу шкідливих виробничих чинників на організм матері й дитини (наприклад, законодавством обмежено застосування праці жінок на певних видах робіт, у нічний час, установлені особливі гарантії охорони праці вагітних жінок тощо), то у другому – на забезпечення можливості поєднання трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків [9].

Отже, диференціація дозволяє досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Більш того, за деякими винятками сама диференціація виправдана саме тому, що вона спрямована на встановлення такої соціальної рівності, яка вище за рівень, визначений принципом рівноправності, тому диференційований підхід до правового регулювання праці осіб із сімейними обов'язками дозволить їм вільно конкурувати на ринку праці, а також створить умови, за яких вони зможуть успішно поєднувати свою трудову діяльність із виконанням сімейних обов'язків.

Список літератури:

1. Иванов С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – С. 328–341.
2. Шебанова А. И. Дифференциация правового регулирования труда молодежи / А. И. Шебанова // Советское государство и право. – 1970. – № 5. – С. 121–125.
3. Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2004. – С. 53–55.
4. Куренной А. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело Лтд, 1993. – С. 23–24.
5. Григорьева З. Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР : учебное пособие /З. Д. Григорьева. – Пермь : ПГУ, 1988. – С. 28.
6. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Велби ; Проспект, 2003. – С. 24.
7. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис.. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05/ Нац. юрид.акад. Укаїни / Ярошенко Олег Миколайович. – Х., 2007. – С. 20.
8. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм / Г. С. Скачкова. – М. : МГИУ, 2003. – С. 279.
9. Макашева А. Ж. Некоторые аспекты законодательства и состояния законности в сфере трудовых прав женщин / А. Ж. Макашева // Трудовое право. – 2004. – № 2. – С. 59–65.

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.3

ПРИНЦИПИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Костюк В. Л.,

*д-р юрид. наук, доцент,
заступник завідувача відділу Апарату Верховної Ради України,
доцент НаУКМА, доцент Інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька Академія»*

Просування України шляхом системних демократичних та соціальних перетворень передбачає розбудову національної правової системи та системи права, виходячи із об'єктивних передумов формування дієвих, доступних та конструктивних механізмів реалізації, гарантування, правової охорони, захисту соціальних прав людини відповідно до сучасного стану розвитку суспільства і держави. Слід підкреслити, що соціальні права людини покликані сприяти її самоствердженню (самореалізації) у суспільстві і державі з урахуванням потреб, інтересів, здібностей. Водночас фундаментальне завдання суспільства і держави – створити належні та адекватні умови до самоствердження (самореалізації), підтримки кожної людини. У зазначеному контексті особливого значення набуває право соціального забезпечення як галузь права, спрямована на формування належних та адекватних умов самоствердження (самореалізації) осіб, які є неконкурентоспроможними (вразливими) в окремих сферах суспільного життя, їх підтримки (допомоги) зі сторони суспільства і держави.

Основними завданнями сучасного права соціального забезпечення видаються: 1) розвиток дієвих, прозорих і доступних механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права на соціальний захист, у тому числі права на окремі види соціального забезпечення; 2) розвиток адресності та універсальності соціального забезпечення.

Як провідна галузь права право соціального забезпечення перебуває у стадії становлення, що викликано такими основними чинниками: а) невідповідність сучасної моделі соціального забезпечення стану розвитку суспільства та держави; б) складність і

суперечливість соціально-економічних перетворень та реформ; в) недієвість державного соціального забезпечення та соціального страхування; г) відсутність належного правового регулювання недержавного соціального забезпечення; ґ) невідповідність видів соціального забезпечення належному і гідному рівню життя; д) неефективність державних соціальних гарантій та державних соціальних стандартів; е) складність і суперечливість механізмів реалізації та гарантування права особи на соціальний захист, у тому числі прав на окремі види соціального забезпечення; є) складність та суперечливість законодавства про соціальне забезпечення; з) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю з питань соціального забезпечення.

Закономірно, що переосмислення підходів до сучасного розуміння права соціального забезпечення доцільно розпочати із його принципів. Як відомо, саме принципи права соціального забезпечення – це основоположні ідеї, положення, тенденції, які відображають його стан і перспективи розвитку. Сучасна система принципів права соціального забезпечення, будучи успадкована від традиційної радянської моделі, у цілому не сприяє його функціонуванню в умовах ринкової, соціально орієнтованої держави, адже за таких умов соціальне забезпечення виступає як комплексна організаційно-правова форма підтримки осіб, котрі є неконкурентоспроможними (вразливими) в окремих сферах суспільного життя з боку суспільства і держави.

Основними засадами розвитку сучасної моделі соціального забезпечення є такі: прозорість; доступність; відповідність достатньому життєвому рівню; універсальність; ефективність; адресність.

Суспільство і держава мають бути вмотивованими розвивати соціальне забезпечення шляхом якісних і системних перетворень. Слід підкреслити, що провідна роль у його функціонуванні належить державі, головним соціальним партнерам (працівникам і роботодавцям) та інститутам громадянського суспільства.

Очевидно, що за такою логікою сучасна система принципів права соціального забезпечення має відповідати певним критеріям, до яких варто віднести наступні:

- відповідати сучасному стану розвитку суспільства та держави;
- посилювати дієвість, прозорість і доступність механізмів реалізації, гарантування, правової охорони права

- на соціальний захист, у тому числі права на окремі види соціального забезпечення;
- посилювати дієвість державних соціальних гарантій та стандартів;
 - забезпечувати оптимальне поєднання державного, недержавного соціального забезпечення, соціального страхування;
 - стимулювати розвиток системи державного соціального забезпечення і соціального страхування;
 - стимулювання адресності, універсальності соціального забезпечення;
 - сприяти законодавчому регулюванню чіткого соціально-правового статусу особам, які потребують особливого соціального забезпечення;
 - посилювати єдність та диференціацію правового регулювання соціального забезпечення;
 - стимулювати розвиток недержавного соціального забезпечення;
 - сприяти розбудові ефективної моделі законодавства України з питань соціального забезпечення;
 - забезпечувати адаптацію законодавства України до міжнародних стандартів соціального забезпечення;
 - сприяти посиленню ефективності державного нагляду (контролю), громадського контролю за дотриманням законодавства про соціальне забезпечення.

УДК 349.3 (477)

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Попова С. М.,

д-р юрид. наук, доцент,

професор кафедри загальноправових дисциплін

Харківського національного університету внутрішніх справ

У преамбулі до Конституції України зазначено, що Верховна Рада України від імені Українського народу – громадян України всіх національностей прийняла Основний Закон України, «прагнучи розвивати і зміцнювати демократичну, соціальну, правову державу», що й було закріплено в ст. 1 Конституції України. А для держави, яка визнала себе соціальною, одним із найважливіших видів діяльності є підвищення соціального захисту населення. Основою політичної, соціальної держави в сучасних умовах є розви-

© Попова С. М., 2014

ток ринкової економіки, соціальної справедливості, соціального партнерства і соціальної солідарності усіх членів суспільства.

На сьогоднішньому етапі розвитку кожної соціальної держави виявляються дві протилежні тенденції: з одного боку, глобалізація економіки підштовхує усі країни до зменшення соціальних витрат з метою підвищення конкурентоспроможності національного продукту, а з іншого – аналізуючи досвід розвинених країн, багато хто з дослідників стверджує, що найбільші темпи розвитку спостерігаються у тих країнах, де економіка зорієнтована на вирішення соціальних питань.

Відповідно до інформації Міністерства фінансів України щодо показників виконання Державного бюджету України за 2013 рік вони становлять за соціальними статтями 137,4 млрд грн, або 34,1 відсотка від загальних видатків.

Право на соціальний захист, гарантоване Конституцією України, включає право на соціальне забезпечення громадян у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створення мережі державних, комунальних, приватних установ з догляду за непрацездатними. Соціальне забезпечення є системою державних і суспільних заходів з матеріального забезпечення громадян на випадок старості, інвалідності, хвороби, в разі втрати годувальника та в інших установлених законодавством випадках.

Основні принципи соціальної політики України повинні базуватися на повній продуктивній зайнятості населення, ефективних системах угод між найманими працівниками, роботодавцями та органами виконавчої влади і місцевого самоврядування. Основними напрямками такої політики в економічній та соціальній сферах виступає збереження соціальної спрямованості вітчизняної економіки, яке повинно бути забезпечено шляхом:

- подальшого поетапного наближення мінімальних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму;
- законодавчого встановлення розміру мінімальної погодинної заробітної плати як соціальної гарантії;

- залучення до оплачуваних громадських робіт тимчасово безробітних громадян;
- удосконалення нормативно-правової бази з питань соціального захисту громадян України, що працюють або мають намір працювати за її межами;
- удосконалення системи державної соціальної допомоги;
- соціальної адаптації бездомних громадян та осіб, звільнених з місць позбавлення волі, зі створенням умов для функціонування центрів обліку та центрів соціальної адаптації такої категорії громадян;
- забезпечення інтеграції осіб, що мають особливі потреби (інвалідів, дітей-інвалідів), у суспільство шляхом збільшення фінансування відповідних програм з урахуванням можливостей Державного бюджету України тощо.

Саме такі напрямки у соціальній сфері будуть визначати розвиток України не тільки в скрутні часи економічної кризи, а й у довгостроковій перспективі.

Здійснюючи соціальні функції, держава, перш за все, повинна забезпечити соціальний захист своїх громадян. Право на соціальний захист гарантується ст. 46 Конституції України. Соціальний захист включає:

- комплекс законодавчо закріплених гарантій, що протидіють дестабілізуючим життєвим факторам (погіршення навколишнього середовища, наслідки природних та техногенних катастроф, екологічна криза, спад виробництва, інфляція тощо);
- державна підтримка верств населення, які можуть зазнати негативного впливу ринкових процесів, з метою забезпечення відповідного життєвого рівня, тобто заходи, що включають надання правової, фінансової, матеріальної допомоги окремим громадянам (найбільш вразливим верствам населення), а також створення соціальних гарантій для економічно активної частини населення.

Соціальний захист, за великим рахунком, визначає моральні засади держави та суспільства. Соціальний захист існує в розвиненому суспільстві з метою державного забезпечення оптимальних можливостей кожної особи для всебічного розвитку та нормальної життєдіяльності. Суб'єктами соціального захисту виступають усі члени суспільства, а не лише ті громадяни, які через об'єктивні обставини знаходяться у скрутному стані (інваліди, пенсіонери, хворі, безробітні). Так, соціальний захист забезпечує право на без-

печне і здорове довкілля усім громадянам, а не лише тим, що постраждали від природних або техногенних катастроф. До таких видів соціального захисту належать: медична допомога, соціальне житло, обов'язкова освіта тощо.

Наразі, в умовах особливого періоду, з огляду на вимоги та виклики сьогодення під спеціальний соціальний захист потрапляють ті, хто бере участь в антитерористичній операції.

Соціальний захист громадян спирається, перш за все, на національну систему соціального забезпечення населення, яка почала створюватися одразу після проголошення незалежності України. Основними елементами системи соціального захисту є:

- встановлення допустимих параметрів життя (розміру прожиткового мінімуму, мінімальної пенсії, соціальної допомоги);
- захист населення від зростання цін і товарного дефіциту для гарантованого забезпечення прожиткового мінімуму громадян;
- вирішення проблеми безробіття і забезпечення ефективної зайнятості, перепідготовка кадрів;
- пенсійне забезпечення (людей похилого віку, інвалідів, сімей, що втратили годувальника);
- утримання дитячих будинків, інтернатів, будинків для людей похилого віку тощо;
- соціальні трансфerti (допомога з безробіття, одноразові чи щомісячні виплати для дітей, допомога з материнства, з хвороби та інших причин, житлові субсидії тощо);
- соціальне обслуговування (надання соціальних послуг окремим категоріям громадян та ін.);
- надання необхідної медичної допомоги;
- захист прав і свобод кожної особи у судовому порядку тощо.

Події, що відбуваються зараз на політичній арені нашої держави, створюють в ній принципово нову соціально-економічну ситуацію і викликають необхідність розроблення адекватного механізму соціального забезпечення населення, який слід будувати таким чином, щоб не продовжувати створювати «зрівнялівку» й утриманські настрої при розподілі та споживанні життєвих благ, не послабляти дієвості мотивів і стимулів до праці, а навпаки, створювати умови для більш повного їх вияву.

УДК 349.3

**ПІДСТАВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ФІЗИЧНИХ ОСІБ-
ПІДПРИЄМЦІВ У СИСТЕМІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО
ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ**

Кульчицька О. І.,

канд. юрид. наук,

доцент кафедри трудового, аграрного й екологічного права

Львівського національного університету ім. І. Франка

За чинним законодавством, що регулює загальнообов'язкове державне соціальне страхування, правовий статус фізичних осіб-підприємців диференціюється за різними підставами.

Вид загальнообов'язкового державного соціального страхування. Один вид такого страхування передбачає загальнообов'язкове державне соціальне страхування фізичних осіб, а в інших – лише добровільну їх участь. Зокрема, фізичні особи-підприємці підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню (п. 3 ст. 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»), а також загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок безробіття (ч. 1 ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»). Натомість у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві фізичні особи-підприємці можуть брати добровільну участь (ч. 3 ст. 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», п. 2 ст. 11 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»).

Система оподаткування. Залежно від обраної фізичною особою-підприємцем системи оподаткування Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» встановлює різний порядок нарахування та сплати єдиного внеску. Більше того, він передбачає можливість звільнення від обов'язку сплати єдиного внеску. Відповідно до ч. 4 ст. 4 цього Закону фізичні особи-підприємці, які обрали спрощену

систему оподаткування, звільняються від сплати за себе єдиного внеску, якщо вони є пенсіонерами за віком або інвалідами та отримують відповідно до закону пенсію або соціальну допомогу. Такі особи можуть бути платниками єдиного внеску виключно за умови їх добровільної участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Пенсійний фонд України неодноразово роз'яснював, що наведене законодавче положення поширюється на осіб, яким призначено пенсію за віком згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV. Тому фізичні особи-підприємці, які перебувають на спрощеній системі оподаткування та отримують пенсію, призначену відповідно до інших законів України, повинні сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на загальних підставах, без пільгових умов (див., наприклад, лист Пенсійного фонду України від 10 лютого 2014 р. № 3672/03-20). При цьому Пенсійний фонд України посилається на матеріали судової практики, що підтверджують його трактування положень ч. 4 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Натомість у постановках від 15 квітня 2014 р. № 21-25а14, від 15 квітня 2014 р. № 21-70а14, від 13 травня 2014 р. № 21-74а14 та від 20 травня 2014 р. № 21-160а14 Верховний Суд України зробив протилежні висновки: особи, які отримують пенсії, призначені не на підставі Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» із зменшенням пенсійного віку, також є пенсіонерами за віком, а отже, звільняються від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. З огляду на неоднакове застосування положення ч. 4 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» дана норма потребує удосконалення. На наш погляд, зазначене положення варто поширити на пенсіонерів, які отримують не лише пенсію за віком на пільгових умовах, але й пенсію за вислугу років. Це дозволить уникнути безпідставної диференціації правового статусу застрахованих осіб.

Вид економічної діяльності. На сьогодні ця підстава для диференціації не передбачена чинним законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Однак, на наш погляд, її варто запровадити в соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві. Фізичні особи-підприємці мо-

жуть займатися діяльністю з високим класом професійного ризику виробництва, а у разі настання нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання вони залишаються поза сферою соціального забезпечення і можуть розраховувати лише на власні заощадження. Без сумніву, для таких осіб передбачено право на добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні від нещасних випадків на виробництві. Однак кількість осіб, які беруть добровільну участь у цьому виді страхування, засвідчує, що фізичні особи-підприємці не бачать у цьому потреби. За даними офіційного сайту Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, станом на 1 липня 2014 р. кількість страхувальників становила 1 670 397, з них: юридичних осіб – 1 116 972, фізичних осіб, які використовують найману працю, – 552 370, добровільних осіб – 1 055. На наш погляд, варто на законодавчому рівні закріпити обов'язкову участь у соціальному страхуванні від нещасного випадку на виробництві для фізичних осіб-підприємців, які займаються діяльністю з високим класом професійного ризику (наприклад, починаючи із 40), що дозволить підвищити рівень соціального захисту даної категорії осіб.

УДК 349.3

ПРИНЦИП ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Мельник В. П.,

канд. юрид. наук,

*здобувач кафедри муніципального права та адміністративно-правових
дисциплін Інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»;*

Панасюк С. В.,

*радник Почесного голови ВГОІ «Інститут реабілітації
та соціальних технологій» з питань прав інвалідів*

Однією із ключових передумов якісного та системного реформування соціального забезпечення є розвиток його у напрямі врахування інтересів суспільства і держави. Як відомо, Основний Закон проголошує Україну демократичною, соціальною та правовою державою. Якщо взяти до уваги міжнародний і, зокрема, європейський досвід, то розвиток держави шляхом таких перетворень і реформ означає посилення уваги до соціальних прав людини, не-

обхідність удосконалення існуючої моделі соціального забезпечення, виходячи із необхідності посилення його гнучкості та універсальності з точки зору врахування конкретних (адресних) потреб та інтересів осіб, як і осіб, що потребують захищеності зі сторони суспільства і держави. Недосконалість існуючої моделі соціального забезпечення обумовлена такими обставинами, як: а) домінування державної (бюджетної) організаційно-правової форми, яка переважно забезпечує тільки мінімальні потреби вразливих категорій громадян; б) відсутність ефективних умов розвитку соціального страхування та недержавного соціального забезпечення; в) відсутність чітких критеріїв щодо переліку осіб, які потребують соціального забезпечення; г) складність та суперечливість діючого законодавства про соціальне забезпечення; ґ) відсутність достатніх фінансово-економічних механізмів стимулювання та розвитку організаційно-правових форм соціального забезпечення; д) відсутність дієвих механізмів функціонування державних соціальних гарантій та соціальних стандартів; е) відсутність якісного громадського контролю з питань соціального забезпечення.

Слід констатувати, що сучасна модель соціального забезпечення тісно пов'язана із розвитком правового регулювання в даній сфері. Також відповідного реформування потребує право соціального забезпечення як галузь права. Передусім ідеться про її основоположні принципи, які під дією соціально-економічних умов функціонування суспільства і держави потребують динамічних змін.

Серед основоположних принципів права соціального забезпечення ключове місце належить принципу єдності і диференціації. По-перше, даний принцип відображає наявність єдиних концептуальних засад розвитку права соціального забезпечення, необхідність його сталості, стабільності та універсальності. По-друге, єдиною концептуальною, конституційно-правовою основою є право на соціальний захист. По-третє, даний принцип відображає необхідність врахування різних соціальних ризиків, які зумовлюють правові наслідки для особи у сфері соціального забезпечення. По-четверте, указаний принцип відображає необхідність врахування особливостей, потреб та інтересів осіб, які потребують адекватного захисту з боку суспільства та держави.

Єдність у праві соціального забезпечення – це загальне спрямування права соціального забезпечення на основі врахування

однакових підходів до правового забезпечення його інститутів та норм. Єдність відображають конституційні засади розвитку права соціального забезпечення. Концептуальне значення для єдності права соціального забезпечення має право на соціальний захист. Право соціального забезпечення спрямоване на вироблення дієвих та доступних механізмів його реалізації, гарантування і правової охорони. Саме у ній криється єдина соціальна сутність права соціального забезпечення.

Диференціація у праві соціального забезпечення – це спрямування соціального забезпечення на основі врахування особливостей, змісту (обсягу) підтримки (допомоги) окремим категоріям осіб. Особливе значення має врахування диференціації у правовому регулюванні соціального захисту інвалідів, виходячи із групи інвалідності, нозології, специфіки реабілітації та інших критеріїв.

Подальший розвиток права соціального забезпечення у новітніх умовах потребуватиме пошуку оптимального поєднання принципу єдності та диференціації. На перспективу, беручи до уваги необхідність кодифікації законодавства про соціальне забезпечення, вважаємо логічним закріпити принцип єдності та диференціації у майбутньому Соціальному кодексі України.

УДК 349.3

**ПРАВОМОЖНІСТЬ НА ВЛАСНІ ДІЇ ЯК СКЛАДОВА СУБ'ЕКТИВНОГО ПРАВА
СОЦІАЛЬНО ПРАВОМОЖНОЇ ОСОБИ У ПРАВОВІДНОСИНАХ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Синчук С. М.,

*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка*

Суб'єктивне юридичне право особи як «закріплена в юридичних нормах можливість певної її поведінки, спрямованої на здійснення прав людини» (П. М. Рабінович) виявляється в конкретно визначених юридичних можливостях. С. С. Алексєєв ці можливості визначає як наявність у суб'єкта юридичного плюса на вчинення певних дій, що визначають структуру суб'єктивного права. Одним із елементів суб'єктивного права вчені називають можливість певної поведінки правоможного суб'єкта – так звану правоможність на власні дії.

Правоможність на власні дії дещо умовно можна поділити на субправоможності вибору, звернення та участі соціально правоможної особи.

У соціально-забезпечувальних правовідносинах субправоможність обирати виявляється в тому, що особа вправі обрати один із належних їй видів соціально-забезпечувального надання. Наприклад, згідно з ч. 19 ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», якщо застрахований одночасно має право на безоплатне або пільгове отримання одних і тих самих видів допомоги, забезпечення чи догляду згідно з цим Законом та іншими законами, нормативно-правовими актами, йому надається право вибору відповідного виду допомоги, забезпечення чи догляду за однією з підстав.

Реалізація субправоможності обирати вид соціально-забезпечувального надання також може виявлятися і у відмові від нього. Наприклад, законодавчо встановлено, що інваліди мають право відмовитися від реабілітаційних заходів, від технічних та інших засобів реабілітації.

Субправоможність вибору у соціально-забезпечувальних правовідносинах недержавного пенсійного забезпечення здійснюється, наприклад, шляхом відтермінування укладення договору страхування довічної пенсії.

У процедурних правовідносинах соціального забезпечення субправоможність вибору може здійснюватися соціальним заявником, зокрема, шляхом відтермінування звернення за призначенням виду соціальної виплати чи послуги. Такий висновок випливає зі змісту ч. 1 ст. 29 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Нею передбачено, що особі, яка набула право на пенсію за віком, але після досягнення пенсійного віку, встановленого ч. 1 ст. 26 цього Закону, виявила бажання працювати і одержувати пенсію з більш пізнього віку, пенсія за віком призначається з урахуванням страхового стажу на день звернення за призначенням пенсії з підвищенням її розміру.

Елементом правоможності на власні дії також є субправоможність звернення за: 1) набуттям статусу застрахованого (у соціально-страхових правовідносинах); 2) встановленням конкретного юридичного факту, призначенням соціальної виплати, послуги (у процедурних правовідносинах); 3) отриманням виду соціально-

забезпечувального надання (у соціально-забезпечувальних правовідносинах).

Чинне законодавство встановлює суб'єктний склад, форму та місце здійснення субправоможності звернення.

Особа в змозі звернутися за призначенням, отриманням соціально-забезпечувального надання особисто або через законного, договірного чи уповноваженого представника. Щоправда, є випадки, коли особа може здійснити субправоможність звернення лише особисто (ч. 1 ст. 6 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»).

У правовідносинах недержавного пенсійного забезпечення субправоможність може реалізовуватися шляхом подання заяви про визначення пенсійного віку, після досягнення якого учасник фонду має право на отримання пенсійної виплати, а також про зміну законодавчо встановленого пенсійного віку.

Аналіз галузевого законодавства дозволяє виділити такі строки-межі здійснення субправоможності звернення: 1) строки-межі, які визначають можливість особи звернутися за реалізацією права на певний вид соціально-забезпечувального надання (строк, не раніше (не пізніше) настання якого соціальний заявник може виразити своє волевиявлення на отримання виду соціальної виплати чи послуги); 2) строк, який визначає повноту реалізації права на соціально-забезпечувальне надання (соціально-забезпечувальне надання призначається особі з моменту звернення або з моменту виникнення права).

Нормативно-правові акти визначають також вимоги до форми реалізації субправоможності звернення. Її дотримання є обов'язковим для набуття статусу соціального застрахованого, призначення та отримання виду соціально-забезпечувального надання. Форма звернення переважно затверджується компетентним органом (форма заяви про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування; форма заяви про надання реабілітаційних послуг, про призначення та виплату усіх видів соціальної допомоги тощо), хоча може передбачати і довільну форму (звернення за призначенням допомоги при народженні дитини).

Реалізація субправоможності звернення передбачає дотримання не лише форми, а й змісту вимоги, сформульованої у ньому. Наприклад, не можна вимагати призначення пенсії за віком у розмірі пенсії за вислугу років згідно із Законом України «Про державну службу». Неправильне формулювання вимоги у заяві про при-

значення та виплату виду соціально-забезпечувального надання вважається недотриманням форми звернення.

Важливим елементом форми реалізації субправоможності звернення є законодавче визначення переліку правопідтверджувальних документів, що здійснюється переважно галузевими нормативно-правовими актами. Вони визначають вичерпний перелік, а також вказують документи, що засвідчують конкретний юридичний факт. Наприклад, листок тимчасової непрацездатності підтверджує однойменний соціальний ризик.

Для субправоможності звернення важливим є і місце його вчинення. Субправоможність може бути здійснена за: 1) місцем проживання особи (звернення за призначенням видів державної допомоги сім'ям з дітьми), 2) місцезнаходженням особи, що призначає чи надає соціально-забезпечувальне надання (звернення за встановленням факту тимчасової непрацездатності); 3) місцем настання відповідного юридичного факту (звернення за встановленням факту нещасного випадку на виробництві).

Субправоможність участі особа використовує під час формування страхового стажу, встановлення юридичних фактів, призначення та отримання соціально-забезпечувального надання (див., наприклад, п. 3 ч. 1 ст. 43 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності»; ч. 2 ст. 31 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні»). Соціально застрахований також наділений субправоможністю участі – добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Найповніше субправоможність особистої участі реалізовується саме в соціально-забезпечувальних правовідносинах. Галузеве законодавство передбачає право особи отримувати належне їй соціально-забезпечувальне надання.

В окремих випадках відмова від реалізації особою субправоможності участі у соціально-забезпечувальних правовідносинах є підставою для припинення надання відповідного виду соціальної виплати. Наприклад, відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» відмова безробітного від двох пропозицій роботи, від двох пропозицій проходження професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості зумовлює припинення виплати допомоги по безробіттю.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Сташків Б. І.,

канд. юрид. наук, доцент,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Чернігівського національного технологічного університету*

На початку 2000-х років вважалося, що в Україні з урахуванням світового досвіду розроблена науково-обґрунтована концепція створення трирівневої національної пенсійної системи, але її реалізація через пенсійні закони 2003 р. наštовхнулась на труднощі економічного та правового характеру, особливо стосовно запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Зараз дискусії ведуться щодо часу запровадження цієї системи: одні вважають, що накопичувальну систему необхідно запровадити якомога швидше, а інші – що через відсутність певних передумов і умов доцільно відтермінувати її впровадження. На думку автора, питання слід ставити більш радикально: треба з'ясувати, чи потрібна нам обов'язкова накопичувальна система взагалі.

Стаття 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає, що перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Тут же уточнюється, що другий та третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення. У цій нормі закріплена суперечлива природа накопичувальної системи. З одного боку, вона тяжіє до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, а з іншого – за допомогою цивільно-правових норм її відносять до добровільного пенсійного страхування. Незрозуміло, чому держава не врегулювала ці відносини окремим законом, наприклад Законом України «Про накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування».

Логічно, що держава, запроваджуючи обов'язкову накопичувальну систему, повинна була взяти на себе зобов'язання оберігати накопичувальні кошти від втрат та інфляційного знецінення і гарантувати певний відсоток від користування цими коштами впродовж кількох десятиків років. Людина позбавлена свободи вибору, а значить, за неї повинна думати і в разі потреби відповідати своїми фінансовими ресурсами держава.

На жаль, у цьому випадку держава діяла не в інтересах людей, а в інтересах фінансових лобістів, які планували практично безконтрольно розпоряджатись цими коштами і не нести відповідальності за фінансові ризики. Обов'язки громадян та відповідальність за несвоєчасну сплату єдиного внеску чітко визначені, а дальший рух фінансів планується здійснювати через недержавні пенсійні фонди. Відмова держави взяти на себе певні гарантійні зобов'язання є першим аргументом недоцільності запровадження в країні обов'язкової накопичувальної системи.

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за період участі тільки в солідарній системі величина оцінки одного року страхового стажу дорівнює 1,35 %, а за період участі в солідарній і накопичувальній системах пенсійного страхування – 1,08 %. Це призведе до того, що учасники накопичувальної системи будуть отримувати солідарні пенсії на 20 % менше. У Законі нічого не вказано про захист пенсійних прав людини, коли пенсія в обох обов'язкових пенсійних системах буде нижча, ніж окремо в солідарній системі. У разі смерті чи втрати здоров'я пенсії у зв'язку з втратою годувальника та по інвалідності будуть меншими, а накопичувальна система на ці факти не реагує, за винятком повернення у вигляді одноразової виплати накопичувальних сум з урахуванням понесених витрат на адміністрування. Оптимісти оцінюють розмір пенсії в накопичувальній системі у 20–25 % від колишньої заробітної плати, тобто людина не тільки не покращить своє матеріальне становище, але, навпаки, погіршить. Це другий аргумент проти введення обов'язкової накопичувальної системи.

Про позитивність накопичувальної системи можна говорити за умови, що людина отримує високі доходи. При зарплаті на рівні 1–2 прожиткових мінімумів немає сенсу брати участь у накопичувальній системі. Зібраних коштів не вистачить на адміністративні витрати. Розраховувати на довічну пенсію не доводиться, до того ж, пенсія у солідарній системі нижча на 20 %. Це третій аргумент не на користь обов'язкової накопичувальної системи.

Економісти попереджають, що при інфляції 5–8 % заощадження знецінюються настільки швидко, що сам процес їх заощадження втрачає сенс. Зараз інфляція набагато вища. Крім того, слід урахувати, що останнім часом фінансові кризи відбуваються раз на кілька років. У цій ситуації накопичувальна система ефек-

тивно діяти не буде. Це четвертий аргумент проти обов'язкової накопичувальної системи.

У численних публікаціях можна знайти ще безліч аргументів не на користь накопичувальної системи. В Україні прикладом для її введення була пенсійна система Чилі, яку запровадили у 1970-х роках і яка передбачала, що після завершення трудової діяльності розмір накопичувальної пенсії досягне 70 % середньої зарплати. Насправді середня накопичувальна пенсія не відрізнялась від гарантованої солідарної мінімальної пенсії по старості, що становила 39 % від заробітної плати для чоловіків і 14 % – для жінок. Чилі стала першою країною Латинської Америки, що повернулась до солідарної пенсійної системи. До речі, в країнах, де була запроваджена обов'язкова накопичувальна система, дійшли висновку, що вона не забезпечує громадянам тих пенсійних прав, які їм забезпечує сучасна страхова солідарна система (індексація пенсій з урахуванням інфляції, їх осучаснення, виплата до смерті, а не впродовж певного строку тощо). Це п'ятий і основний аргумент проти запровадження обов'язкової накопичувальної системи.

Після прийняття Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (2003 р.) розпочався процес розроблення та прийняття відповідних правових актів і створення недержавних пенсійних фондів. За 10 останніх років недержавне пенсійне забезпечення через недержавний пенсійний фонд (далі – НПФ) розвивається надзвичайно мляво. Фізичні особи самостійно майже не беруть участі в недержавному пенсійному забезпеченні, оскільки їх питома вага у загальній сумі пенсійних внесків не перевищує 4,6 %. Саме за допомогою обов'язкової накопичувальної системи хочуть поживити третій рівень пенсійної системи в Україні.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється пенсійними фондами, страховими організаціями і банківськими установами. Добровільна накопичувальна система належить до компетенції НПФ. З метою посилення довіри громадян до цих фондів пропонується їх частково одержавити, тобто держава мусить зобов'язатися взяти на себе відповідальність за результати їх фінансової діяльності. В умовах тотальної корупції ніякі нормативні акти не діють, а їх постійне вдосконалення не сприяє ефективному контролю за діяльністю НПФ. Установлення для НПФ статусу напівдержавних установ сприятиме розвитку добровільної накопичувальної системи. При відмові від обов'язкової накопичувальної системи в цьому напрямку можна вдосконалювати нормативну

базу для поживлення діяльності добровільної складової цієї системи. Роль недержавного пенсійного забезпечення настільки незначна, що про неї зараз практично не говорять.

В Україні фактично діє єдина пенсійна система – солідарна, яку незаслужено звинуватили в усіх смертних гріхах. Час показав, що альтернативи солідарній системі немає, слід лише її вдосконалювати.

Так звана «пенсійна реформа» 2011 р. оптимізувала солідарну систему в бік значного скорочення пенсійних прав громадян. Законом України від 8 липня 2011 р. № 3668-VI «Про заходи щодо законодавчого забезпечення пенсійної системи» були суттєво порушені принципи правового регулювання. При зміні тих чи інших правил обов'язково необхідно було дати час для пристосування до вимог нових норм. Збільшення необхідного страхового стажу потрібно було проводити поетапно, щоб громадяни при бажанні могли його здобути. Так вчиняють у всьому цивілізованому світі. Цього зроблено не було. Вказаний акт у суспільстві був сприйнятий неоднозначно, але з урахуванням економічних реалій його суттєво змінювати не будуть.

При відмові від обов'язкової накопичувальної системи можна піти на збільшення ставки соціального внеску з боку працівників при одночасному збільшенні їм відповідно заробітної плати.

При збільшенні тривалості життя збільшення віку виходу на пенсію є правомірним, але все, що з цим пов'язано, знаходиться поза пенсійною системою. Слід обговорити можливість відмови від пенсійного віку, а за основу призначення пенсії по старості взяти тривалість страхового стажу, наприклад 40 років.

Не вирішеним до кінця є осучаснення пенсій. Відмова від нього призводить до того, що основна маса пенсіонерів отримує мінімальні пенсії. Така доля чекає кожного, хто тривалий час перебуває на пенсії. Справедливість пенсійної системи саме й полягає у підтриманні реальної купівельної спроможності призначених пенсій. Через відсутність цього всі пенсійні закони визнаються з часом малоефективними, несправедливими та такими, що підлягають скасування.

Сьогодні багато економістів та юристів вважають, що проблеми пенсійної системи необхідно вирішувати комплексно, тому що основна їх маса знаходиться у сфері економіки: стабільність економіки, реформа заробітної плати, боротьба з тіньовою економікою та безробіття, поліпшення охорони здоров'я, підвищення рівня освіти тощо.

Останнім часом багато говориться про інформаційне забезпечення проведення пенсійної реформи, але його практично зводять до одностороннього висвітлення позицій провладних сил та рекламування обов'язкової накопичувальної системи чи НПФ. З цим необхідно боротися шляхом установлення юридичної відповідальності за необ'єктивне висвітлення проблем пенсійної реформи та заборони працівникам органів соціального захисту брати участь у цьому.

У зв'язку з викладеним пропонується:

- у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» вилучити всі норми, що стосуються обов'язкової накопичувальної системи;
- дати можливість середньому класу брати участь у добровільній накопичувальній системі шляхом установлення для них певних державних гарантій і податкових пільг;
- правове регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів здійснювати з урахуванням наявності в Україні суцільної корупції та відсутності належного правового захисту;
- при вдосконаленні солідарної пенсійної системи звернути увагу на необхідність своєчасного здійснення осучаснення розмірів призначених раніше пенсій.

УДК 349.3

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ

Андрухович Д. Р.,

*здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Сучасна Україна як країна, що обрала європейський вектор розвитку та прагне розробити законодавство, спрямоване на соціальне забезпечення і захист права на життя, не може оминати правового закріплення міжнародних соціальних стандартів. Як правильно зазначає В. В. Гаврилов, головна мета договорів та інших міжнародно-правових актів про права людини полягає не в підміні національного законодавства, а у встановленні чітких загальних стандартів поведінки держав, у забезпеченні їх повсюдно-

го й однакового застосування. Держава, у свою чергу, бере на себе відповідні соціальні гарантії, під якими розуміють певний гарантований набір соціально значущих благ та послуг для всіх громадян. Соціальні гарантії на практиці втілюються в певних мінімальних стандартах, пов'язаних з доходами населення, доступністю послуг освіти, охорони здоров'я, житлово-комунальних та інших соціальних послуг.

Проблемам правового регулювання соціальних стандартів та соціальних гарантій приділили увагу провідні вчені у галузі права соціального забезпечення, зокрема В. М. Андріїв, В. С. Андреев, К. С. Батигін, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, М. Л. Захаров, Л. В. Забелін, М. І. Іншин, О. Є. Мачульська, Л. І. Лазор, П. Д. Пилипенко, О. М. Пищуліна, С. М. Прилипко, С. М. Синчук, І. М. Сирота, Б. І. Сташків, О. В. Тищенко, М. Ю. Федорова, В. Ш. Шайхатдінов.

Розвиток національного законодавства України потребує поглибленого вивчення та аналізу концептуальних основ соціального забезпечення, якими, безперечно, є державні соціальні стандарти та гарантії.

Сучасний словник іншомовних слів визначає стандарт як зразок, еталон, модель, прийняті за вихідні для зіставлення з ним інших подібних об'єктів; нормативно-технічний документ, що встановлює одиниці величин, терміни та їх визначення, вимоги до продукції та виробничих процесів, вимоги, що забезпечують безпеку людей і збереження матеріальних цінностей тощо; щось шаблонне, трафаретне, що не містить у собі нічого оригінального, творчого. Т. В. Кашаніна визначає стандарт як еталон. Н. Н. Гриценко визначає соціальні стандарти як соціальні норми і нормативи різного рівня. На думку Н. М. Рімашевського, соціальні стандарти – це соціальні мінімальні гарантії держави. З висловлювань В. Б. Савостьянової можна зробити висновок, що вона розглядає соціальні стандарти як соціальні орієнтири.

Відповідно до Закону України «Про стандартизацію» стандарт розглядається як документ, розроблений на основі консенсусу та затверджений уповноваженим органом, що встановлює призначені для загального і багаторазового використання правила, інструкції або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, включаючи продукцію, процеси або послуги, дотримання яких є обов'язковим.

На основі прожиткового мінімуму визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Поняття «гарантія» (від фр. «garantie») тлумачиться як порука в чомусь; забезпечення чого-небудь; умови, що забезпечують успіх чого-небудь, а дієслово «гарантувати» включає в свій зміст взяття на себе відповідальності за що-небудь або надання обіцянки. Слід зазначити, що поняття «гарантії» охоплює усю сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, спрямованих на забезпечення й реалізацію прав, свобод громадян, на усунення можливих причин їх неповного або неналежного здійснення і захист прав від порушень.

Професор В. М. Андріїв відмічає, що поняття «гарантія» вказує на способи і засоби, за допомогою яких здійснюється соціальне забезпечення.

У правовій літературі гарантіями називають також і умови, необхідні для реалізації тих чи інших прав. У національному соціально-забезпечувальному законодавстві державні соціальні гарантії визначено як 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 мінімуму.

Згідно зі ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» до основних державних соціальних гарантій включаються: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат. Основні державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Як висновок, доцільно зауважити, що визначені чинним законодавством України соціальні стандарти та гарантії не відповідають сучасним європейським вимогам.

УДК 349.3

**ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО
ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО
ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Андрющенко К. М.,

*молодший науковий співробітник Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України*

Сучасний рівень розвитку ринкової економіки спричинив необхідність реформування соціально-страхового законодавства. Завдання створення в Україні системи соціального страхування, яка відповідала б новим соціально-економічним умовам, є одним із найбільш складних і важливих. Підвищена уваги до цієї системи пояснюється тим, що вона стосується інтересів усього населення країни. Перехід до нової системи був необхідним. Однак, незважаючи на те, що вона виникла не так давно, вже сьогодні можна констатувати, що проблем у цій царині накопичилося забагато. Особливо це стосується страхування від нещасного випадку на виробництві.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, відіграє велику роль у розбудові соціальної, правової держави. За його допомогою здійснюється соціальний захист населення, забезпечується охорона життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності. Будучи важливою частиною системи соціального страхування, цей вид страхового захисту належить до соціальних гарантій, закріплених у Конституції України. Тому його розвиток має відповідати тим критеріям, які задаються характеристиками соціальної держави. Однак, як свідчить практика, масштаби поширення нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у нашій країні набагато вищі, ніж в економічно розвинених країнах Європейського Союзу.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV, завданнями страхування від нещасного випадку є: проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів; запобігання нещасним випадкам на вироб-

ництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці; відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань; відшкодування шкоди, пов'язаної з втратою застрахованими особами заробітної плати або відповідної її частини під час виконання трудових обов'язків, надання їм соціальних послуг у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також здійснення страхових виплат непрацездатним членам їх сімей у разі їх смерті.

Законом визначено коло осіб, які підлягають обов'язковому страхуванню від нещасного випадку. До них належать:

- 1) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);
- 2) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять; під час занять, коли вони набувають професійних навичок; у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;
- 3) особи, які утримуються у виправних, лікувально-трудовах, виховно-трудовах закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами.

Також цим Законом визначено й основні принципи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Але сучасний стан правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування не дозволяє говорити про успішне здійснення реформування цієї системи в повному обсязі. Серед нагальних слід назвати питання підвищення ефективності адміністративної системи страхування; перерозподілу страхових внесків до фондів соціального страхування між роботодавцями та працівниками з одночасним підвищенням розміру заробітної плати; впорядкування виплат застрахованим особам залежно від їх участі у страховій системі; поступового підвищення мінімальних розмірів страхових виплат до прожиткового мінімуму. Особливо гострою залишається проблема стабільності фінансового стану системи страхування, що впливає передусім на розміри соціальних виплат.

Необхідність розроблення та прийняття кодифікованого нормативно-правового акта з питань соціального забезпечення давно є предметом дискусій. 15 лютого 2013 р. зареєстровано проект Соціального кодексу України (реєстраційний № 2311). Загальна частина вказаного Кодексу містить норми щодо основних засад правового регулювання здійснення в Україні соціального захисту й організаційно-правових форм його забезпечення. Спеціальна частина об'єднує конкретні види соціального захисту. Даний Кодекс регулює соціальні й пов'язані з ними відносини з питань: а) організації соціального захисту та його управління; б) забезпечення повної реалізації соціальних прав людини; в) використання ефективних видів і форм соціального захисту; г) застосування соціального захисту до окремих категорій населення; д) державного нагляду й контролю за дотриманням соціального законодавства; е) забезпечення судового захисту соціальних прав людини. Проте, на думку багатьох учених, даний Кодекс має низку значних недоліків.

Для ефективного захисту від соціальних ризиків необхідно створити одностайну систему соціального страхування, що врахувала б особливості окремих видів страхування. На сьогодні слабка співпраця позабюджетних страхових фондів призводить до того, що кожен з напрямків соціального страхування виступає не як інтегрована частина єдиного цілого, а як автономне утворення. Таким чином, на нашу думку, актуальність питання про необхідність систематизації соціального законодавства не викликає сумніву. Вважаємо за доцільне створення і прийняття такого кодифікованого нормативно-правового акта, який став би запорукою створення надійної та ефективної системи соціального забезпечення в Україні.

УДК 349.3

**ДО ПИТАННЯ ПРО ФІНАНСУВАННЯ ПЕНСІЙ,
ПРИЗНАЧЕНИХ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ
«ПРО ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»**

Бомбергер І. Л.,

*старший викладач кафедри теорії та історії держави і права
Національної академії Державної прикордонної служби
України ім. Б. Хмельницького*

Пункт 2 розділу XV Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає, що пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працювали або працюють на під-

земних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 та на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затвердженими Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць, на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах або за вислугу років, які відповідно до законодавства, що діяло раніше, мали право на пенсію на пільгових умовах або за вислугу років, здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди. Станом на сьогодні це законодавче положення не реалізовано.

Тому, досліджуючи питання фінансування пенсій за віком на пільгових умовах та за вислугу років, ми звертаємося до абз. 2 п. 2 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Відповідно до цього законодавчого положення до запровадження пенсійного забезпечення через професійні та корпоративні фонди:

1) особам, зазначеним в абзаці першому цього пункту, пенсії призначаються за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» в разі досягнення пенсійного віку та наявності трудового стажу, передбаченого Законом України «Про пенсійне забезпечення». У цьому випадку розміри пенсій визначаються відповідно до ст. 27 та з урахуванням норм ст. 28 цього Закону. При цьому зберігається порядок покриття витрат на виплату і доставку цих пенсій, що діяв до набрання чинності цим Законом.

Підприємства та організації з коштів, призначених на оплату праці, вносять до Пенсійного фонду плату, що покриває фактичні витрати на виплату і доставку пенсій особам, які були зайняті повний робочий день на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України, крім тих, що були безпосередньо зайняті повний робочий день на підземних роботах (включаючи особовий склад гірничорятувальних частин) з видобутку вугілля, сланцю, руди та інших корисних копалин, на будівництві шахт та рудників за списком робіт і професій, затвердженим Кабінетом Міністрів України, починаючи з дня набрання чинності цим Законом, у розмірі 20 % з наступним збільшенням її щороку на 10 % до

100-відсоткового розміру відшкодування фактичних витрат на виплату і доставку цих пенсій до набуття права на пенсію за віком відповідно до цього Закону.

Виплата пенсій особам, які були безпосередньо зайняті повний робочий день на підземних роботах (включаючи особовий склад гірничорятувальних частин) з видобутку вугілля, сланцю, руди та інших корисних копалин, на будівництві шахт та рудників, за списком робіт і професій, затвердженим Кабінетом Міністрів України, та особам, пенсії яким призначені відповідно до пунктів «в»–«е» та «ж» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», здійснюється до 1 січня 2005 р. за рахунок коштів Пенсійного фонду, а з 1 січня 2005 р. – за рахунок коштів Державного бюджету України до досягнення пенсійного віку, передбаченого ст. 26 цього Закону;

2) окремим категоріям працівників залежно від умов праці за результатами атестації робочих місць можуть призначатися пенсії за рахунок коштів підприємств та організацій, але не раніше ніж за 5 років до досягнення віку, передбаченого ст. 26 цього Закону, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

3) особам, які працювали на роботах із шкідливими і важкими умовами праці та мали або матимуть право на пенсію відповідно до ст. 100 Закону України «Про пенсійне забезпечення», пенсії призначаються за нормами цього Закону, виходячи з вимог віку та стажу, встановлених раніше діючим законодавством.

Ми марно повністю відтворили положення п. 2 розділу XV Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», оскільки вони передбачають суперечності у правовому регулюванні фінансування пільгових пенсій за віком та за вислугу років, призначених на підставі Закону України «Про пенсійне забезпечення». Спробуємо детальніше їх проаналізувати та пояснити сутність таких суперечностей.

Як ми щойно зазначили, згідно з абз. 5 п. 2 розділу XV Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» зберігається порядок покриття витрат на виплату і доставку пенсій, що діяв до набрання чинності цим Законом. Такий порядок встановлений Законом України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26 червня 1997 р. № 400/97-ВР і передбачає, що суб'єкти підприємницької діяльності незалежно від форм власності, їх об'єднання, бюджетні, громадські та інші уста-

нови та організації, об'єднання громадян та інші юридичні особи, а також фізичні особи – суб'єкти підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників, відшкодовують фактичні витрати на виплату і доставку пенсій, призначених відповідно до пунктів «б»–«з» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» до досягнення працівниками пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», у розмірі 100 % таких витрат. Такий порядок є незмінним із 15 березня 2000 р., коли набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України» від 17 лютого 2000 р. № 1461-III, який вніс зміни до Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», передбачивши нарахування збору на фактичні витрати на виплату і доставку пенсій, призначених відповідно до пунктів «б»–«з» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» до досягнення працівниками пенсійного віку.

З огляду на зазначене нелогічним видається положення абз. 6 п. 2 розділу XV Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», відповідно до якого виплата пенсій особам, пенсії яким призначені відповідно до пунктів «в»–«е» та «ж» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», здійснюється до 1 січня 2005 р. за рахунок коштів Пенсійного фонду, а з 1 січня 2005 р. – за рахунок коштів Державного бюджету України до досягнення пенсійного віку, передбаченого ст. 26 цього Закону. Постає слушне запитання: хто відшкодовує фактичні витрати на виплату і доставку пенсій особам, пенсії яким призначені відповідно до пунктів «в»–«е» та «ж» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення», за період із дня їх призначення до досягнення такими особами пенсійного віку, передбаченого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» – роботодавці чи Державний бюджет України. Вищенаведене свідчить про необхідність внести зміни до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з метою забезпечення чіткого правового регулювання порядку фінансування витрат на виплату і доставку пільгових пенсій за віком. На наш погляд, обов'язок фінансувати такі витрати необхідно покласти на роботодавців. Це дозволить звільнити Державний бюджет України від необґрунтованих витрат і водночас стимулюватиме підвищення рівня охорони праці та виробничої безпеки роботодавцями.

УДК 349.3

ПРАВО НА ДЕРЖАВНУ СОЦІАЛЬНУ ДОПОМОГУ НА ДІТЕЙ ОДИНОКИМ МАТЕРЯМ

Бориченко К. В.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У сучасних умовах розвитку суспільства дедалі більш виразнішою стає тенденція збільшення кількості неповних сімей, у яких дитина виховується та утримується одним із батьків. За даними Державної служби статистики України, у 2014 р. 10,3 % усіх сімей з дітьми є неповними, у 95,5 % з них дітей виховує мати, у 4,5 % – батько.

За таких умов очевидно є необхідність особливого захисту сімей такого типу шляхом надання додаткового матеріального забезпечення, оскільки дохід неповної родини становить лише дохід одного з батьків. У той же час розділом V-A Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» врегульовано порядок призначення і виплати державної допомоги на дітей лише одиноким матерям, що за своєю суттю має обмежувальний характер, оскільки не передбачає батька дитини як можливого суб'єкта отримання даного виду допомоги. Варто, проте, зазначити, що у низці статей даного розділу мова йде не лише про одну матір, а й про батька, який виховує дитину самостійно.

Спроба ліквідувати зазначену суперечність була зроблена 2012 р. у проєкті Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівності прав одиноких матерів та одиноких батьків» № 10045, яким пропонувалося низку норм законодавства після слів «одиноким матерям» доповнити словом «(батькам)», але зазначений законопроект був відкликаний 12 грудня 2012 р.

Відповідно до ст. 18-1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» право на допомогу на дітей одиноким матерям мають одинокі матері (які не перебувають у шлюбі), одинокі усиновлювачі, якщо у свідоцтві про народження дитини або документі про народження дитини відсутній запис про батька (матір) або запис про батька (матір) проведено в установленому порядку органом державної реєстрації актів цивільного стану за вказівкою матері (батька, усиновлювача) дитини, а також мати (батько) ді-

тей у разі смерті одного з батьків, які не одержують на них пенсію в разі втрати годувальника або соціальну пенсію.

На підставі проведеного дослідження зазначеної норми можна зробити висновок про недосконалість її формулювання, оскільки ч. 1 ст. 18-1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» містить певну тавтологію, закріплюючи право на допомогу самотніми матерями за самотньою матір'ю. Проявом недосконалості законодавства у цій сфері є також відсутність чіткого визначення понять «самотня мати» та «самотній батько», заміна їх лише перерахуванням характеристик, яким дані особи повинні відповідати задля отримання відповідної допомоги.

Прогалина у законодавстві у сфері призначення і виплати допомоги на дітей самотніми матерями щодо визначення поняття останньої була ліквідована постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 16 листопада 1992 р. № 9, у якій зазначено, що самотньою матір'ю є жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому законом порядку за вказівкою матері, або вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама. Однак дане визначення потребує уточнення.

Так, визнання самотньою матір'ю жінки, яка не перебуває у шлюбі, суперечить положенню ч. 3 ст. 18-1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», відповідно до якої у випадку укладення самотньою матір'ю шлюбу за нею зберігається право на допомогу на дітей, які народилися чи були усиновлені до шлюбу, якщо вони не були усиновлені чоловіком. У зв'язку з цим, на думку В. Рудик, самотньою матір'ю доцільно визнавати жінку, яка народила дитину, не перебуваючи у зареєстрованому шлюбі. Підтримуючи дану точку зору, вважаємо, що конкретизація зазначеного положення дозволить уникнути суперечностей у правовому регулюванні призначення і виплати допомоги на дітей самотніми матерями.

Таким чином, беручи до уваги вищезазначене уточнення, самотньою матір'ю доцільно визнавати жінку, яка народила дитину, не перебуваючи у шлюбі, і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, або вдову, інша жінка, яка усиновила дитину, виховує і утримує її самотійно.

Ще одним суб'єктом, який має право на отримання вищезазначеної допомоги, є самотній батько, визначення поняття якого

взагалі відсутнє. Конструкція ст. 18-1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» у цьому плані також є недосконалою, оскільки передбачає можливість відсутності у свідоцтві про народження дитини запису про матір дитини або внесення відповідного запису зі слів батька дитини, що суперечить чинному законодавству.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 125 Сімейного кодексу України походження дитини від матері визначається на підставі документа закладу охорони здоров'я про народження нею дитини. Лише у разі смерті матері, яка не перебувала у шлюбі, та неможливості встановити місце її проживання чи перебування, запис про матір дитини проводиться за заявою родичів, інших осіб або уповноваженого представника закладу охорони здоров'я, в якому народилась дитина.

Положеннями ч. 2 ст. 135 Сімейного кодексу України передбачена також можливість проведення державної реєстрації народження дитини у випадку, коли її батьки невідомі, за рішенням органу опіки та піклування, у якому і визначається прізвище, власне ім'я та по батькові дитини. Відомості про батьків дитини до свідоцтва про народження дитини та книги реєстрації актів громадянського стану вносяться також на підставі зазначеного рішення.

Щодо походження дитини від батька у випадку, якщо мати та батько дитини не перебувають у шлюбі між собою, то воно може бути визначено на підставі спільної заяви матері та батька дитини або за рішенням суду.

Суттєві зміни у визначенні правового статусу самотнього батька відбулися у 2011 р. з внесенням змін до ст. 143 Сімейного кодексу України. Так, указана стаття була доповнена нормою, згідно з якою батько, який не перебуває у шлюбі з матір'ю дитини і батьківство якого визначено у свідоцтві про народження дитини або визнано за рішенням суду, набуває статусу самотнього. При цьому юридичне значення має як зареєстрований шлюб, так і фактичні шлюбні відносини.

У зв'язку з цим, на нашу думку, самотнім батьком доцільно визнавати чоловіка, який не перебуває у шлюбі, батьківство якого визнано за рішенням суду або визначено у свідоцтві про народження дитини, де запис про матір внесений в установленому законом порядку на підставі документа закладу охорони здоров'я про народження нею дитини чи на підставі рішення органу опіки

та піклування, вдівця або іншого чоловіка, який усиновив дитину, виховує і утримує її самостійно.

Таким чином, право на отримання державної допомоги на дітей одиноким матерям має як одинока матір, так і одинокий батько. У той же час можна зробити висновок, що формулювання назви відповідних грошових виплат як допомоги на дітей одиноким матерям не відповідає її змісту. Тому вважаємо, що необхідно внести зміни до Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, доповнивши їх відповідні норми після слів «одиноким матерям» словом «(батькам)».

Задля уникнення тавтологій у нормах Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» у сфері призначення і виплати допомоги на дітей одиноким матерям, полегшення їх розуміння і тлумачення, на нашу думку, доцільно ст. 2 зазначеного Закону доповнити пунктами 6, 7, закріпивши запропоновані визначення понять «одинокі мати» та «одинокі батьки»; ч. 1 ст. 18-1 Закону викласти у такій редакції: «Одинока матір (батько) має право на отримання відповідної допомоги на дітей», ч. 2 ст. 18-1 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» виключити.

УДК 349.3(043.3)

ЩОДО ПИТАННЯ ПРО СОЦІАЛЬНЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА В УКРАЇНІ

Гірник О. О.,

*аспірант кафедри трудового, аграрного
та екологічного права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка*

В Україні на виконання міжнародних стандартів та для дотримання базових принципів права іноземцям та особам без громадянства гарантуються ті самі права, свободи та обов'язки, що і громадянам України. Не виняток у цьому також право на соціальне забезпечення, однакову можливість щодо реалізації якого незалежно від правового зв'язку з державою передбачено Конституцією України (статті 26, 46), іншими галузевими законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

У науковій літературі створення однакових можливостей щодо реалізації права на соціальне забезпечення громадянам України, іноземцям та особам без громадянства визначено як один із основних галузевих принципів права – принцип всезагальності.

Аналізуючи цю засадничу ідею, вчені (В. Я. Бурак, О. Є. Мачульська, О. В. Тищенко, С. М. Прилипко, С. М. Синчук, Б. І. Сташків, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко) резюмують, що соціальне забезпечення гарантується людині, а не особі, яка перебуває у правовому зв'язку з державою.

Рівні можливості щодо реалізації своїх прав громадянами та негромадянами України передбачено також у системі соціального обслуговування. У більшості випадків право на соціальне обслуговування іноземців та інших прирівняних до них осіб обумовлюється лише законністю підстав проживання на території України. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про соціальні послуги» право на отримання соціальних послуг мають громадяни України, а також іноземці та особи без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі особи, на яких поширюється дія Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту». Аналогічні вимоги передбачено також ст. 4 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», ст. 4 Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей», п. 4 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг)», а також іншими законами та підзаконними нормативними актами.

Водночас варто звернути увагу на те, що за іноземцями та особами без громадянства закріплено право не на всі види соціального обслуговування, які надаються українським громадянам. Прикладом цього є забезпечення соціальним житлом. Зокрема, згідно із п. 2 Типового положення про соціальний гуртожиток для осіб, які потребують соціального захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України, житлове приміщення у гуртожитку на час перебування на соціальному квартирному обліку надається лише громадянину України та членам його сім'ї.

Важливою умовою реалізації права на окремі види соціального обслуговування негромадянами України є дотримання додаткових вимог. Однією з таких є обов'язкова наявність дозволу на працевлаштування в Україні. Так, іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу лише на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному Законом України «Про зайня-

тість населення», якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Ще однією вимогою до іноземців та осіб без громадянства, які претендують на отримання соціального обслуговування у випадку настання соціального ризику, є постійне (безперервне) проживання на території України. Так, інваліди з числа іноземців, осіб без громадянства та особи, яких визнано біженцями чи особами, які потребують додаткового захисту, мають право на соціальне обслуговування в тому випадку, якщо вони проживають в Україні постійно (Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів»). За законодавством України до фізичних осіб, які безперервно проживають на території України, належать особи, разовий виїзд яких за кордон у приватних справах не перевищував 90 днів, а в сумі за рік – 180 днів (ст. 1 Закону України «Про громадянство»).

Як бачимо, основною умовою отримання соціального обслуговування іноземцями та особами без громадянства є законність перебування на території України. В окремих випадках необхідні дозвіл на працевлаштування чи безперервність проживання. Однак, як підтверджує практика, сьогодні в Україні відсутні достатні фінансові ресурси для забезпечення належного рівня соціального обслуговування усім особам, навіть за умови дотримання ними передбачених вимог. Як наслідок, утворюються великі черги за соціальним обслуговуванням, чекати у яких доводиться роками; не дотримуються умови проживання у стаціонарних соціальних закладах та норми забезпечення необхідними благами; знижується якість роботи соціальних працівників, які не отримують належної винагороди за їхню працю тощо. За таких умов, як видається, варто створити в державі механізм поступового забезпечення соціальним обслуговуванням у межах наявних фінансових ресурсів іноземців та інших прирівняних до них суб'єктів, що є цілком прийнятним з точки зору міжнародного законодавства (див. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права). Найпершим кроком до цього має стати запровадження додаткових вимог до нерезидентів України, які претендують на соціальне обслуговування.

Однією із таких вимог може стати добровільна участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, тобто здійснювати соціальне обслуговування іноземців та осіб без громадянства, які проживають в Україні, якщо такі суб'єкти за

власним бажанням застрахували себе на випадок потреби у соціальному обслуговуванні, що зумовлена настанням соціального ризику. Оскільки в Україні не створено спеціального фонду, який би забезпечував функціонування відповідної системи соціального страхування, пропонуємо такі обов'язки закріпити за Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Варто не лише передбачити можливість традиційної щомісячної сплати страхового внеску, а й дозволити здійснення одноразового внеску особами, які претендують на отримання соціального обслуговування, або будь-якими іншими суб'єктами, у тому числі іноземцями, які бажають здійснити страхування соціального обслуговування на користь іншої особи, що його потребує.

Враховуючи вищенаведене, пропонуємо ч. 1 ст. 6 Закону України «Про соціальні послуги» викласти у такій редакції: «Право на соціальне обслуговування мають громадяни України. Нарівні з громадянами України отримати соціальне обслуговування можуть іноземці, особи без громадянства та інші прирівняні до них особи, які безперервно на законних підставах проживають на території України. Іноземці, особи без громадянства та інші прирівняні до них особи, які тимчасово проживають на території України, можуть звернутися для отримання соціального обслуговування за умови їхньої добровільної участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок потреби в соціальному обслуговуванні. Сплата страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок потреби в соціальному обслуговуванні може здійснюватися періодично або одноразово самою особою або на її користь іншими суб'єктами, у тому числі іноземцями».

УДК 349.3

ДО ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Кісіль О. Ю.,

*викладач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Сьогодні конституції промислово розвинених держав закріплюють доволі широкий перелік соціально-економічних прав людини і громадянина. Не є виключенням і Основний Закон України, який серед таких прав закріплює право на соціальний захист. Так, відповідно до ч. 1 ст. 46 Конституції України, громадяни мають

право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Виходячи із зазначеної конституційної норми можна зробити висновок про обмеження Конституцією України цього права за колом осіб, при поширенні його лише на громадян. Такий стан, передусім, не відповідає міжнародним стандартам. Так, відповідно до ст. 22 Загальної декларації прав людини, кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави. Крім цього, це суперечить національному законодавству. Так, Закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» та інші нормативно-правові акти передбачають поширення заходів з соціального забезпечення не лише на громадян, а і на іноземців та осіб без громадянства. З огляду на вищезазначене пропонуємо замінити у ч. 1 ст. 46 Конституції України слово «громадяни» на слово «кожний».

У юридичній літературі неодноразово порушувалось питання щодо залежності закріплення та реалізації соціально-економічних прав людини від економічного потенціалу держави. Так, з точки зору Л. Гордона, особливостями цієї групи прав є поширеність на певну – соціально-економічну сферу життя людини; припустимість рекомендаційних, «не суворих» формулювань базових положень (наприклад, «гідне життя», «справедливі і сприятливі умови праці», «задовільне існування» тощо); залежність реалізації соціально-економічних прав від стану економіки і ресурсів [1]. М. Баглай відзначає, що економічні, соціальні і культурні права є не стільки юридичними нормами, скільки стандартами, до яких повинна прагнути держава у своїй політиці [2, с. 225].

Дійсно, якщо порівняти норми двох міжнародних документів: Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, можна побачити певну різницю у змісті зобов'язальних норм. Так, відповідно до ч. 1 ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зо-

бов'язується поважати і забезпечувати всім перебуваючим у межах її території та під її юрисдикцією особам права, визнані в цьому Пакті, без будь-якої різниці щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини. Частина 1 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає, що кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується в індивідуальному порядку і в порядку міжнародної допомоги та співробітництва, зокрема в економічній і технічній галузях, вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходів для того, щоб забезпечити поступово повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів. Отже, доволі чітко проглядається суттєва відмінність у підходах: якщо в першому випадку держава, яка ратифікувала цей документ, зобов'язана дотримуватися прав, які закріплені в ньому у повному обсязі, то в другому повнота виконання поставлена у залежність від наявних ресурсів.

Разом з тим слід звернути увагу на Резолюцію Генеральної Асамблеї ООН від 4 грудня 1986 р., яка проголосила неподільність і взаємозалежність економічних, соціальних, культурних, громадянських і політичних прав. З огляду на це слід констатувати, що міжнародним співтовариством визнається необхідність гарантування державами прав другого покоління та недопущення зменшення їх значення. Також слід звернути увагу на те, що наявність дієвої, ефективної системи соціального захисту населення є свідченням рівня розвитку держави, його відповідності вимогам часу та тестом на утвердження справжньої соціально-правової держави.

Список літератури:

1. Гордон Л. А. Социально-экономические права человека: своеобразие, особенности, значение для России / Л. А. Гордон // Общественные науки и современность. – М., 1997. – № 3.
2. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации: учеб. для вузов. – 3-е изд., измен. и дополн. / – М.: Норма, 2001. – 800 с.

УДК 349.3: 364.614.8

**ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТІ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КРИЗЬ ПРИЗМУ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ**

Корнєва П. М.,

*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Соціальна справедливість органічно притаманна соціальному забезпеченню як виду діяльності держави, оскільки багато у чому, фактично, відтворює саму соціальну сутність нинішнього суспільства.

Принцип справедливості було досліджено представниками різних галузей права. Зокрема, в контексті конституційно-правових відносин принцип справедливості розглядався в роботах С. П. Погребняка. У сфері пенсійного забезпечення його було описано на монографічному рівні Л. С. Тарасовою та М. М. Шумило. Між тим реалії сьогодення зумовлюють дослідження особливостей реалізації принципу справедливості за умов обмежених можливостей держави у забезпеченні соціально-економічних прав людини.

З одного боку, принцип справедливості є визначальним у механізмі забезпечення державою однакового ставлення до всіх учасників суспільних відносин. З іншого - сама сутність принципу справедливості має бути з'ясованою задля визначення його співвідношення з іншими принципами у соціальній діяльності держави.

Принцип справедливості не має чіткого закріплення на рівні нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення. Однак загальнофілософське розуміння сутності справедливості дозволяє надавати характеристику та здійснювати оцінку дій органів державної влади, вчинюваних у сфері соціального забезпечення, з точки зору відповідності їх принципу справедливості. При цьому варто пам'ятати, що справедливість не є абсолютною категорією, її розуміння суттєво змінюється під впливом наступних факторів: розвиток економіки; рівень загальнолюдської цивілізації та правової культури; наявність значних соціальних, політичних та економічних потрясінь тощо.

Уявляється, що виявом «неабсолютності» принципу справедливості як принципу права соціального забезпечення є необхідність його врахування у процесі реалізації соціальних прав за умов зміни економічних можливостей суспільства.

З однієї точки зору, принцип справедливості у сфері права соціального забезпечення є універсальним. У ст. 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробітня з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Із сутності даного припису Основного Закону вбачається, що будь-який громадянин України у випадку настання певних юридичних фактів, що обумовили відсутність в нього можливості самостійно забезпечувати своє існування, має право на отримання допомоги з боку держави. Це є справедливим з точки зору сутності соціальної держави та загальнолюдських ідеалів щодо взаємовідносин між суспільством та державою.

Виявом єдності принципу справедливості у сфері права соціального забезпечення є закріплення на нормативно-правовому рівні загальних соціальних стандартів та соціальних гарантій, що є однаковими для всіх громадян України. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» до основних державних соціальних гарантій включаються: 1) мінімальний розмір заробітної плати; 2) мінімальний розмір пенсії за віком; 3) неоподатковуваний мінімум доходів громадян; 4) розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

Однак законодавець вимушений диференціювати принцип справедливості, тобто «коригувати» його дію щодо окремих груп відносин. Пов'язано це, зокрема, зі зміною економічної ситуації в державі. Наприклад, у п. 4 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» було передбачено припис про те, що окремі види доплат за законами України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про соціальний захист дітей війни», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявного фінансового ресурсу бюджету Пенсійного фонду України на 2011 р. Рішенням Конституційного Суду України від 26 грудня 2011 р. № 20-рп/2011 вказане положення Закону України про Державний бюджет було визнано конституційним. На користь обґрунтування своєї позиції рішенням Конституційного Суду України було зазначено наступне. Передбачені законами соціально-

економічні права не є абсолютними. Механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема через неможливість їх фінансового забезпечення шляхом пропорційного перерозподілу коштів з метою збереження балансу інтересів усього суспільства. Крім того, такі заходи можуть бути обумовлені необхідністю запобігання чи усунення реальних загроз економічній безпеці України. Отже, зміна механізму нарахування певних видів соціальних виплат та допомоги є конституційно допустимою до тих меж, за якими ставиться під сумнів сама сутність змісту права на соціальний захист.

УДК 349.3

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАКОНОДАВСТВО ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»

Ласько І. М.,

*асистент кафедри трудового, аграрного
та екологічного права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка*

Термін «законодавство» часто використовується як у нормативно-правових актах, так і в юридичній літературі. Однак, незважаючи на його поширеність, необхідно відмітити, що в юриспруденції немає єдиного підходу до визначення поняття, яке позначається цим терміном. Так, у юридичній літературі поняття «законодавство» розглядається в широкому та вузькому розумінні.

Законодавство в широкому розумінні – це система всіх прийнятих та впорядкованих державними органами, безпосередньо народом або уповноваженими суб'єктами нормативно-правових актів (законів та підзаконних нормативно-правових актів). Деякі науковці розглядають це поняття ще ширше. Зокрема, до законодавства вони відносять весь комплекс нормативно-правових актів (законів і підзаконних нормативно-правових актів), а також договорів та угод нормативного характеру.

У вузькому розумінні законодавство – це система всіх прийнятих парламентом або уповноваженими суб'єктами, у тому числі і народом на референдумі, законів. Отже, за цим підходом законодавство – це сукупність законів.

Звернувшись до вітчизняного законодавства, необхідно зауважити, що воно не містить нормативного визначення цього поняття. Лише Конституційний Суд України дає офіційне тлумачення терміна «законодавство», вжитого в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів

про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору. На його думку, цей термін охоплює закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. Таким чином, Конституційний Суд України до законодавства відносить, окрім законів, лише акти найвищих державних органів, що прийняті в межах їх повноважень.

Необхідно зауважити, що законодавець у своїй нормотворчій діяльності в основному оперує поняттям «законодавство» в широкому розумінні. Як приклад можна навести положення ст. 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», котре передбачає, що законодавство про пенсійне забезпечення складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», законів, якими встановлюються умови пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, міжнародних договорів з пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до законів про пенсійне забезпечення, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Аналогічного змісту положення міститься і в інших законах України, зокрема в законах України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (ст. 4); «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб (ст. 1-1), «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» (ст. 2) тощо.

Як бачимо, у законодавця немає єдності в тлумаченні поняття, яке позначається терміном «законодавство». Хоча, як свідчить практика, найбільш поширеним є все-таки використання поняття «законодавство» в широкому розумінні.

Погоджуючись із такою практикою, спробуємо навести аргументи, чому, на нашу думку, вузьке трактування «законодавства», яке зводиться лише до законів, є недосконалим.

Відомо, що більшість науковців первинним елементом законодавства вважають нормативно-правовий акт. Він є письмовим документом компетентного органу держави (або уповноваженого нею органу місцевого самоврядування), в якому закріплено забезпечуване нею формально обов'язкове правило поведінки загального характеру. За юридичною силою нормативно-правові акти поділяються на закони і підзаконні нормативно-правові акти. Отже, можна констатувати, що структурними елементами поняття «законодавство» є закони і підзаконні нормативно-правові акти різної юридичної сили. Як видається, не слід штучно виділяти закони, підзаконні нормативно-правові акти вищих органів і нижчих. Саме термін «законодавство» може охопити всі нормативно-правові акти, прийняті органами державної влади.

Відтак видається помилковою і позиція, відповідно до якої поняття «законодавство» охоплює нормативно-правові акти (закони та підзаконні нормативно-правові акти), а також нормативні договори, оскільки нормативний договір відрізняється за юридичною природою від нормативно-правового акта, який має вольовий зміст, а саме виражає волю органів державної влади, інших уповноважених органів. Натомість нормативно-правовий договір є добровільною домовленістю відносно самостійних правотворчих суб'єктів.

Отже, поняття «законодавство про соціальне забезпечення» необхідно розглядати в широкому розумінні як сукупність усіх нормативно-правових актів (законів та підзаконних нормативно-правових актів), прийнятих у результаті вольового рішення органів державної влади.

УДК 349.3

ВИДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗДОМНИХ ОСІБ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Медвідь А. О.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

Реалізація соціального захисту громадян здійснюється через різні види соціального захисту в межах конкретної організаційно-правової форми.

Єдине трактування поняття і визначення видів соціального захисту забезпечать на належному рівні реалізацію права кожного на соціальний захист, закріпленого в ст. 46 Конституції України.

Питання про види соціального захисту викликають багато дискусій у науці права соціального забезпечення. Нерідко в межах однієї і тієї ж організаційно-правової форми соціального захисту фахівці визначають різні види такого захисту або по-різному розуміють певний конкретний вид такого захисту.

Формою соціального захисту бездомних осіб, на нашу думку, є додатковий соціальний захист, оскільки дана категорія громадян забезпечується додатковими, поряд із загальними для всього населення, заходами підтримки, у зв'язку з тяжким соціальним становищем, необхідністю пом'якшити або усунути вплив на них тієї життєвої ситуації, в якій вони перебувають через те, що опинилися на вулиці. Додатковий соціальний захист виражається в забезпеченні бездомних послугами, натуральною допомогою та іншими видами соціального захисту.

У рамках певної організаційно-правової форми соціального захисту населенню надаються матеріальні блага та / або соціальні послуги, що охоплюються загальним поняттям «види соціального захисту».

Формулювання видів соціального захисту населення значною мірою залежить від тлумачення вченими нормативно-правових актів, рівня узагальнення та конкретизації понять і дефініцій, тобто має суб'єктивний характер.

На думку І. М. Сироти, видами соціального забезпечення є соціальні виплати, послуги, пільги. Такої ж думки дотримується С. М. Синчук, щоправда, розширюючи поняття «соціальні виплати» соціальними допомогамі і пенсіями.

І. С. Ярошенко до видів соціального захисту відносить тільки пенсії, допомоги і послуги.

Б. І. Сташків вважає, що поняття «право соціального забезпечення» зазвичай вживається в конституційному праві, а у соціальному забезпеченні більш прийнятним було б вживати поняття «право на конкретний вид соціального забезпечення», та пропонує включити до них права на: пенсійне забезпечення, надання пільг, натуральну допомогу, надання послуг, забезпечення грошовими допомогамі, компенсаційні виплати. Дані права, відповідно, і є видами соціального забезпечення.

Ще більше розширює ряд видів, запропонований Б. І. Сташківом, Н. Б. Болотіна, додаючи до нього медичну допомогу, лікарські засоби, технічні засоби для реабілітації та пересуван-

ня, інші вироби медичного призначення. Серед видів соціального захисту учений виділяє також субсидії.

На нашу думку, саме розширений перелік є найбільш вдалим, оскільки дозволяє точно та широко висвітлити види соціального захисту тих верств населення, які потребують сторонньої підтримки.

Однак не всі перераховані вище види соціального захисту населення характерні для соціального захисту бездомних осіб. Визначити види соціального захисту бездомних осіб можна, лише детально опрацювавши законодавство в даній сфері, не залишаючи поза увагою позицій вчених з питання видів соціального захисту громадян в цілому.

Отже, серед видів соціального захисту бездомних осіб слід виділити натуральну допомогу, соціальне обслуговування, надання медичної допомоги.

Найбільш поширеним видом соціального захисту бездомних осіб є соціальне обслуговування, що включає широкий діапазон заходів, спрямованих на їх підтримку, подолання життєвих труднощів.

До основних видів соціальних послуг, відповідно до Закону України «Про соціальні послуги», належать матеріальна допомога та соціальне обслуговування. Матеріальна допомога надається в грошовій або натуральній формі. Однак багато вчених, зокрема, наприклад, А. А. Казанчан, вважають, що натуральна допомога є самостійним видом соціального захисту населення. На нашу думку, соціальне обслуговування повинно включати в себе тільки надання особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, соціальних послуг у різних сферах.

Відповідно до Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей» дана категорія осіб, на платній основі або безкоштовно, за місцем проживання, в установах соціального захисту або засобом соціального патрулювання може отримувати медичні, юридичні, реабілітаційні, соціальні, освітні послуги та тимчасовий притулок.

Проблемний стан здоров'я переважної частини бездомних та безпритульних через відсутність постійного місця проживання, низькі фінансові можливості тощо викликає необхідність у наданні представникам даної категорії осіб медичної допомоги. Більшість учених, думки яких ми поділяємо, серед видів соціального захисту окремо виділяють медичну допомогу, незважаючи на те,

що соціально-медичні послуги є одним з видів соціального обслуговування.

Медична допомога – це сукупність заходів, що включає в себе консультації, лікування, реабілітацію, профілактику захворювань серед бездомних осіб, які надаються фахівцями відповідної сфери. Згідно з Переліком видів безоплатної медичної допомоги, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2002 р., бездомним особам державними та комунальними лікувальними установами безкоштовно надаються такі види медичної допомоги: швидка і невідкладна; амбулаторно-профілактична; стаціонарна; невідкладна стоматологічна. Згідно з Переліком категорій захворювань, при амбулаторному лікуванні яких лікарські засоби за рецептами лікарів відпускаються безоплатно або на пільгових умовах (Додаток 2 до постанови Кабінету Міністрів від 17 серпня 1998 р. № 1303), бездомні особи мають право на отримання лікарських засобів за рахунок органів охорони здоров'я за місцем відпуску таких медикаментів.

Наступним видом соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей є натуральна допомога.

Виділення натуральної допомоги як окремого виду соціального захисту – досить дискусійне питання. Наприклад, відповідно до позиції С. М. Синчук, матеріальна підтримка, яка надається особам, що опинилися в складних життєвих обставинах, у формі різних предметів першої необхідності є формою надання соціальних послуг. Таку думку поділяє і законодавець, що відображається в ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги».

Змістом надання натуральної допомоги є забезпечення саме матеріальними благами, тоді як змістом надання соціальних послуг – виконання певних робіт – надання нематеріальної допомоги. Тому, на нашу думку, натуральну допомогу слід, усе ж таки, вважати окремим видом соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей, а не підвидом матеріальної допомоги, яка є формою надання соціальних послуг, як це зазначається в Законі.

Натуральна допомога як вид соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей виражається в безкоштовному наданні їм продуктів харчування, одягу, взуття, засобів гігієни, догляду за дітьми тощо.

Таким чином, на основі опрацювання нормативно-правової бази та позицій науковців слід зробити висновок, що видами соціального захисту бездомних осіб, тобто тими матеріальними бла-

гами та / або соціальними послугами, що отримують представники даної соціальної групи, відповідно до законодавства, є соціальне обслуговування, натуральна та медична допомога.

УДК 349.3: 369.06

ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я

Семенова А. В.,

*молодший науковий співробітник Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Законодавство України про охорону здоров'я базується на Конституції України і складається з Основ законодавства України про охорону здоров'я та інших прийнятих відповідно до них актів законодавства, що регулюють суспільні відносини у сфері охорони здоров'я.

Чітко і послідовно визначивши у розд. II Основ законодавства України про охорону здоров'я права й обов'язки громадян у сфері охорони здоров'я, нормотворець на законодавчому рівні не конкретизував обов'язки держави та її органів у цій царині, обмежившись тільки загальними установками: а) охорона здоров'я – загальний обов'язок суспільства та держави; б) вона є одним із пріоритетних напрямів державної діяльності; в) держава формує політику охорони здоров'я в Україні та забезпечує її реалізацію.

Так, указаний нормативний документ у ст. 5 містить таке загальне визначення: «Охорона здоров'я – загальний обов'язок суспільства та держави». Згідно з цим положенням державні, громадські або інші органи, підприємства, установи, організації, посадові особи та громадяни зобов'язані забезпечити пріоритетність охорони здоров'я у власній діяльності, не завдавати шкоди здоров'ю населення і окремих осіб, у межах своєї компетенції надавати допомогу хворим, інвалідам та потерпілим від нещасних випадків, сприяти працівникам органів і закладів охорони здоров'я в їх діяльності, а також виконувати інші обов'язки, передбачені законодавством про охорону здоров'я.

Недосконалою є і ст. 8 Основ законодавства України про охорону здоров'я, що стосується державного захисту права на охорону здоров'я. Ця норма трактує захист вузько і зосереджується на гарантуванні державою права на безоплатне отримання у державних та комунальних закладах охорони здоров'я медичної допомоги.

Не отримуємо зрозумілої та повної відповіді на означене питання і в розд. III «Основи організації охорони здоров'я» Основ законодавства України про охорону здоров'я, яка об'єднує наступні норми:

- охорона здоров'я – пріоритетний напрям державної діяльності;
- формування державної політики охорони здоров'я;
- реалізація державної політики охорони здоров'я;
- система стандартів у сфері охорони здоров'я;
- органи охорони здоров'я;
- заклади охорони здоров'я;
- господарська діяльність у сфері охорони здоров'я;
- фінансування охорони здоров'я;
- матеріально-технічне забезпечення охорони здоров'я;
- наукове забезпечення охорони здоров'я;
- податкові та інші пільги у сфері охорони здоров'я;
- державний контроль і нагляд у сфері охорони здоров'я;
- нагляд за додержанням законодавства про охорону здоров'я;
- участь громадськості в охороні здоров'я;
- захист прав пацієнтів.

З метою створення ефективної системи охорони здоров'я та підвищення відповідальності держави та її органів за доступність та якість надання медичної допомоги вважаємо за необхідне розд. I «Загальна положення» Основ законодавства України про охорону здоров'я доповнити статтею такого змісту:

«Основними обов'язками держави у сфері охорони здоров'я населення є:

- формування засад державної політики у сфері охорони здоров'я;
- визначення правил організації та діяльності системи охорони здоров'я;
- розроблення, затвердження і реалізація державних програм у сфері охорони здоров'я;
- фінансування державної системи охорони здоров'я;
- сприяння розвитку закладів охорони здоров'я усіх форм власності та підпорядкування;
- забезпечення доступності своєчасної, якісної і ефективної медичної допомоги;

- збирання, опрацювання й аналіз медичної статистичної інформації;
- нагляд і контроль у сфері охорони здоров'я;
- здійснення міжнародного співробітництва у сфері охорони здоров'я;
- охорона навколишнього середовища та забезпечення екологічної безпеки;
- розвиток фізичної культури».

Таким чином, визнаючи за кожною людиною певні права і обов'язки, охороняючи їх, законодавство водночас здійснює і їх захист. Захист прав є об'єктивною необхідністю, тому що всі права, надані особистості і не забезпечені необхідними засобами захисту у випадку їх порушення, є лише декларативними правами. Якщо охорона прав і свобод людини здійснюється з метою запобігання можливості їх порушення, то захист від скоєного правопорушення сприяє їх відновленню і притягненню винної особи до відповідальності. Відтак право не тільки охороняє фундаментальні суспільні відносини, а й спрямоване на ліквідацію негативних явищ у суспільстві. Тому вжиття заходів, які забезпечують збереження життя і здоров'я, особисту і майнову недоторканність кожного, є одним із головних обов'язків держави.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ СЛУЖБОВЦІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ

УДК 342.98

ОКРЕМІ ПИТАННЯ НАБУТТЯ СТАТУСУ УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ЯКІ БУЛИ ЗАЛУЧЕНІ ДО ПРОВЕДЕННЯ АНТИТЕРОРИСТИЧНОЇ ОПЕРАЦІЇ

Лукаш С. С.,
*д-р юрид. наук, доцент,
начальник Сумської філії Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Органи внутрішніх справ України – це правозахисні органи виконавчої влади, діяльність яких покликана забезпечити законність та правопорядок на території нашої держави, захист прав, свобод та законних інтересів громадян, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань. Сьогодні значення даних державних інституцій набуває особливого значення, що пов'язано з необхідністю забезпечення національної безпеки у східних регіонах нашої держави. Працівники органів внутрішніх справ несуть сумлінну службу, забезпечуючи правопорядок та безпеку громадян на території проведення антитерористичної операції. Це досить складне та небезпечне завдання. В умовах проведення бойових дій щодня гинуть та зазнають поранень сотні правоохоронців. У зв'язку з цим особливого значення набуває вирішення питання щодо надання працівникам органів внутрішніх справ, які проходили службу в зоні проведення антитерористичної операції, статусу учасника бойових дій.

Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» серед інших осіб визначає учасниками бойових дій військовослужбовців (резервістів, військовозобов'язаних) та працівників Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, осіб рядового, начальницького складу, військовослужбовців, працівників Міністерства внутрішніх справ України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, інших утворених відповідно до законів України військо-

вих формувань, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах антитерористичної операції, а також працівники підприємств, установ, організацій, які залучалися та брали безпосередню участь в антитерористичній операції в районах її проведення у порядку, встановленому законодавством [1].

Порядок надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 413, визначає, що підставою для надання працівникам органів внутрішніх справ статусу учасника бойових дій є документи про безпосереднє залучення до виконання завдань антитерористичної операції в районах її проведення, направлення (прибуття) у відрядження до районів проведення антитерористичної операції, їх перебування в таких районах з метою виконання завдань із захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України шляхом безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення (витяги з наказів, директив, розпоряджень, посвідчень про відрядження, журналів бойових дій, бойових донесень, дислокацій, книг нарядів, графіків несення служби, звітів, зведень, донесень, матеріалів спеціальних (службових) розслідувань за фактами отримання поранень) [2]. Тобто відповідно до вказаного Порядку для надання особі статусу учасника бойових дій достатньо подати наказ про її відрядження до районів проведення антитерористичної операції. Однак на практиці склалася зовсім інша ситуація.

Сьогодні судами України розглядається досить велика кількість позовів до Міністерства внутрішніх справ про визнання недійсним рішення міжвідомчої комісії з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій та надання статусу учасника бойових дій. Така ситуація склалася через те, що комісії, розглядаючи справи, не визнали того факту, що працівники органів внутрішніх справ брали безпосередню участь в проведенні антитерористичної операції. Своє рішення вони мотивували тим, що дані працівники направлялися до Донецької та Луганської областей для охорони громадського порядку на їх територіях та боротьби зі злочинністю. У наказах про їх відрядження не йшлося про

те, що вони відряджаються як учасники антитерористичної операції. Ситуація ускладнюється ще й тим, що працівники органів внутрішніх справ не можуть надати інших доказів на підтвердження того, що вони дійсно брали участь у проведенні антитерористичної операції, окрім свідчень осіб, які перебували там разом із ними. Це пояснюється тим, що райони проведення антитерористичної операції та терміни її проведення визначаються Антитерористичним центром Служби безпеки України. У разі виникнення спорів щодо статусу учасника антитерористичної операції, пов'язаних з місцем її проведення, необхідно направити запит до Служби безпеки України самостійно або через суд, якщо такий спір розглядається в суді.

У той же час необхідно зазначити, що для надання статусу учасника бойових дій особам, зазначеним в абз. 3 п. 2 Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, керівники підприємств, установ, організацій в місячний строк після завершення особами виконання завдань антитерористичної операції в районах її проведення зобов'язані подати на розгляд міжвідомчої комісії довідки за формою, встановленою Порядком, та документи, які є підставою для надання особам статусу учасника бойових дій [2]. Досить часто особи не встигають у встановлений термін отримати довідки про те, що на території, де вони перебували у відрядженні, проводилася антитерористична операція. Це тягне за собою прийняття рішення про відмову в наданні статусу учасника бойових дій.

На сьогодні у Міністерстві внутрішніх справ України не прийнято жодного нормативно-правового акта, який би чітко регламентував порядок отримання статусу учасника бойових дій особами, які проходили службу в зоні проведення антитерористичної операції та були задіяні в її реалізації. Саме це має наслідком виникнення такої кількості скарг на рішення міжвідомчої комісії з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій. У зв'язку з цим вважаємо доцільним розроблення Порядку надання статусу учасника бойових дій працівникам органів внутрішніх справ, які брали участь в антитерористичній операції, в якому закріпити чіткий порядок розгляду таких справ, визначення приналежності території, де працівники органів внутрішніх справ проходили службу, до зони проведення антитерористичної опера-

ції, повноваження суб'єктів, які приймають рішення про надання такого статусу, документів, що подаються, та порядку оскарження прийнятого рішення. Крім того, необхідно зобов'язати керівників структурних підрозділів органів внутрішніх справ у наказах про відрядження працівників чітко вказувати мету їх відрядження.

Список літератури:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : закон України від 22 жовт. 1993 р. № 3551-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.
2. Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення [Електронний ресурс] : постанова Кабінету Міністрів України від 20 серп. 2014 р. № 413. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/413-2014-%D0%BF>.

УДК 349.2: 351.74

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ НА ФАКУЛЬТЕТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ СЛІДСТВА ХНУВС

Музичук О. М.,

*д-р юрид. наук, професор,
начальник факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства
Харківського національного університету внутрішніх справ*

З огляду на важливість здійснення статутних завдань ХНУВС щодо формування якісного резерву на навчання у ВНЗ МВС України, підвищення рівня довіри населення до ОВС України, роботи з учнями загальноосвітніх шкіл з виховання правової культури і поваги до співробітника міліції, проведення правоосвітньої роботи серед населення факультетом підготовки фахівців для підрозділів слідства ХНУВС постійно вживаються заходи з планування, організації та безпосереднього здійснення профорієнтаційної роботи серед різних категорій громадян.

Здійснення профорієнтаційної роботи визнано одним зі статутних завдань факультету. Так, у Положенні про факультет підготовки фахівців для підрозділів слідства ХНУВС передбачено, що завданням факультету є: довузівська профорієнтаційна робота серед учнів шкіл, ліцеїв, гімназій та інших загальноосвітніх навчальних закладів; формування системи профільного навчання учнів загальноосвітніх навчальних закладів за напрямками підготовки

фахівців в Університеті; вивчення мережі правових, математичних, економічних, психологічних та соціологічних профільних загальноосвітніх навчальних закладів у м. Харків та Харківській області, інших областях України з метою проведення цільової профорієнтаційної роботи.

Організація профорієнтаційної роботи на факультеті здійснюється за наступними напрямками:

- у формі виступів працівників факультету у загальноосвітніх навчальних закладах (зустрічі з учнями випускних класів, їх вчителями та батьками на батьківських зборах), під час яких доводиться інформація про: структуру університету (інститути та факультети); умови та порядок вступу; вимоги до оформлення документів; перелік предметів, з яких слід проходити ЗНО;

- інформування практичних працівників про ХНУВС, його навчальні підрозділи (навчально-наукові інститути та факультети) та умови вступу до них під час читання лекцій та проведення занять;

- участь у проведенні Днів відкритих дверей (згідно з графіком проведення) та проведення для абітурієнтів ознайомчої екскурсії з умовами підготовки фахівців для підрозділів слідства на факультеті (відвідування навчального корпусу, кафедр, гуртожитків для курсантів);

- участь представників факультету та надання стенду з агітаційною інформацією про факультет на «Ярмарках освіти», «Ярмарках професій», які проводяться у м. Харків та Харківській області;

- участь науково-педагогічного складу у підготовці учнів загальноосвітніх навчальних закладів до проведення на базі ХНУВС Всеукраїнських учнівських олімпіад і турнірів з правознавства;

- проведення профорієнтаційної роботи курсантами та слухачами магістратури під час перебування у відпустці та проходження стажування (відвідування шкіл за місцем проживання) щодо інформування про ХНУВС та умови вступу та навчання;

- висвітлення в ЗМІ інформації про життя та навчання курсантів факультету;

- розповсюдження серед закладів освіти рекламних буклетів з інформацією про ХНУВС та газети «Служимо Закону»;

- розміщення інформаційних матеріалів про ХНУВС на дошках оголошень закладів освіти;

- участь представників факультету як уповноважених Центру незалежного оцінювання якості освіти;

- запрошення учнів на засідання наукових гуртків профільних кафедр (зокрема кафедри кримінального права та кримінології, кафедри криміналістики, судової медицини та психіатрії);

- проведення профорієнтаційних заходів особами науково-педагогічного складу, які перебувають у відрядженні або відпустках.

Разом з тим, незважаючи на позитивні результати, профорієнтаційна робота на факультеті вимагає подальшого удосконалення. Зокрема, пропонується вжити наступних заходів:

- інтенсифікувати залучення до профорієнтаційної роботи курсантів та слухачів магістратури під час проходження ними навчальної практики та стажування на посаді слідчого за місцем проживання, що надасть можливість при здійсненні профорієнтаційних заходів охопити практично всі регіони України. Проте залучення курсантів та слухачів магістратури потребує проведення певної інструктивної підготовки;

- опрацювати питання про доцільність залучення до профорієнтаційної роботи випускників та ветеранів ХНУВС, що також потребує певної інструктивної підготовки;

- запровадити інформаційно-довідковий навчальний курс з питань вступу до ВНЗ для осіб, які задіяні у профорієнтаційній роботі;

- інтенсифікувати залучення до профорієнтаційної роботи (за погодженням з керівництвом ГУМВС (УМВС) України працівників практичних підрозділів ОВС різної правоохоронної спрямованості;

- впровадити використання рекламної продукції ХНУВС на транспорті (маршрутні автобуси (міські та приміські), поїзди метрополітену), преса, телебачення, радіо, особливо під час реєстрації осіб у ЗНО);

- активізувати роботу з тими абітурієнтами, які не пройшли за конкурсом на бюджетну форму навчання, шляхом надання певних преференцій (наприклад, можна було б запровадити для таких осіб поглиблене вивчення іноземної мови, навчання навичкам водіння, заняття на військовій кафедрі тощо, що може стати привабливим для абітурієнтів);

- створити відомчу базу даних «Абітурієнт – 2014», у тому числі і через електронну реєстрацію осіб, які цікавляться вступом до навчального закладу (роз'яснення переваг навчання, підтримка зворотного зв'язку: індивідуальне запрошення на День відкритих дверей; надання консультацій, матеріалів для підготовки до ЗНО;

супроводження процесу підготовки документів; надання можливості зареєстрованому абітурієнту проживати в гуртожитку під час вступних іспитів; заходи щодо акцентування уваги до таких осіб (сувеніри, вітання на свята тощо);

– розміщувати на сайті ХНУВС електронні підручники і навчальні посібники, інші матеріали, необхідні для якісної підготовки до ЗНО з предметів, сертифікати з яких слід отримати для вступу до ХНУВС;

– створити фонд відеолекцій за профільними дисциплінами, які викладають кафедри факультету;

– створити більш привабливі умови проведення вступної кампанії (надання гуртожитків, надання можливості харчуватися на території ХНУВС, забезпечення більш комфортних умов для осіб, які очікують абітурієнтів тощо) та забезпечити інформування абітурієнтів і їх батьків про це (на сайті, в рекламних повідомленнях, буклетах);

– організовувати та проводити у ХНУВС військово-патріотичні конкурси, змагання, олімпіади із залученням учнів (особливо 8–11 класів) та студентів технікумів;

– активізувати профорієнтаційну роботу з військовими частинами, ВНЗ I, II рівня акредитації правознавчого напрямку підготовки, юридичними особами;

– здійснювати агітацію для вступу за контрактом (факультет ПМК), доводити інформацію про переваги такого навчання, про можливість переходу на бюджетну форму навчання.

УДК 351.87(438)

ФЕНОМЕН ПРОФЕСІЙНОГО САМОВРЯДУВАННЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ВИМІР

Проневич О. С.,

*д-р юрид. наук, професор, головний науковий співробітник
відділу наукового забезпечення організації роботи
та управління в органах прокуратури Науково-дослідного інституту
Національної академії прокуратури України*

Інститут професійного самоврядування постав у контексті демократизації суспільного життя і децентралізації державного управління. Своєрідними історичними аналогами професійного самоврядування можна вважати середньовічні гільдії як професійно-церковні громади або ж цехи як об'єднання – товариства представників окремих професій за місцем проживання. Поява і ствердження означеного соціально-правового феномена за сучас-

них умов є наслідком тривалого пошуку дієвих організаційно-управлінських засобів збереження професійної автентичності та «порятунку від фальшованої якості послуг». Зазначимо, що нині не йдеться про рецепцію жорстко централізованих і тоталітарних за характером архаїчних форм організації професійних справ і захисту інтересів окремої професійної спільноти. Сучасна практика делегування державою окремих функцій організаціям професійного самоврядування (саморегуючим організаціям) ґрунтується на прагненні створити демократичні засади реальної участі професійних спільнот у вирішенні основоположних завдань у сфері професійної діяльності.

Найбільшого поширення професійне самоврядування в Україні набуло у лікарській справі та правничій сфері, що об'єктивно зумовлено, з одного боку, традиційним сприйняттям лікарів і юристів як представників вільних професій, а з іншого – винятковою соціальною значущістю виконуваної ними спеціальної функції. Юридична спільнота розглядає професійне самоврядування як важливий чинник підвищення престижу професії та унікальний інструмент забезпечення дотримання високих професійних стандартів. Упродовж останнього часу створено організаційно-правові засади функціонування суддівського та адвокатського самоврядування. Ухвалення Верховною Радою України від 14 жовтня 2014 р. нової редакції Закону України «Про прокуратуру» визначило перспективу інституціоналізації прокурорського самоврядування, що полягає у можливості самостійного колективного вирішення прокурорами питань внутрішньої діяльності прокуратури (тобто питань, безпосередньо не пов'язаних з виконанням повноважень прокурорів органів прокуратури). Цілком природно, що запровадження прокурорського самоврядування насамперед розглядається в контексті зміцнення незалежності прокурорів, захисту від необґрунтованого втручання в їх діяльність. Така необхідність об'єктивно зумовлена правовою природою прокуратури як незалежного спеціалізованого інституту державної влади, уповноваженого реалізовувати особливо значущу соціальну місію, що полягає у ствердженні верховенства права, захисті прав і свобод людини та громадянина, а також охоронюваних державою публічних інтересів.

Сучасна модель професійного самоврядування сформована під впливом новітньої європейської доктрини самоврядування. Самоврядування у широкому сенсі означає делегування державою

повноважень окремим суб'єктам на виконання завдань у сфері публічної адміністрації. Самоврядування є станом, коли суб'єкт і об'єкт управління збігаються. У сучасній правничій науці преважує комплексне інституційно-правове тлумачення самоврядування як відособленої та легітимізованої суспільної групи, членство в якій ґрунтується на силі права, що покликана до самостійного виконання завдань у сфері публічної адміністрації у формах, притаманних урядовій адміністрації, має законодавчо визначену організаційну побудову, представницький характер, контрольована зсередини, підлягає контролю і нагляду з боку держави, несе відповідальність за свої дії, виконує притаманні їй та делеговані завдання, наділена правом власності і правосуб'єктністю юридичної особи.

Організації професійного самоврядування є особами публічного права, що створюються на підставі закону та реалізують делеговані державою владні повноваження щодо управління діяльністю носіїв окремої професії. Делегування державою частини повноважень організаціям професійного самоврядування на виконання завдань у сфері публічної адміністрації здійснюється у контексті запровадження недержавного публічно-правового регулювання. До повноважень організацій професійного самоврядування зазвичай належить визначення морально-етичних імперативів і контроль за станом їх дотримання представниками професійної спільноти, нагляд за здійсненням професійної діяльності, перевірка професійної кваліфікації, здійснення кваліфікаційних проваджень тощо.

Комплексний аналіз позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду самоорганізації професійних спільнот дає підстави дефініціювати професійне самоврядування як гарантоване державою право і реальну здатність певної професійної групи здійснювати в окреслених законом межах делеговані повноваження через підконтрольну представникам професії організацію професійного самоврядування. Отже, професійне самоврядування ґрунтується на визнанні права сукупності осіб як суб'єктів публічного права, об'єднаних належністю до окремої професії, на самостійне, тобто незалежне від державного впливу, вирішення основоположних питань професійної діяльності.

Органи професійного самоврядування як управлінський феномен не є елементами систем органів державної влади або органів місцевого самоврядування. Зазначимо, що професійне само-

врядування ґрунтується на сформульованому 1931 р. Папою Римським Пієм XI принципі субсидіарності (додатковості), який встановлює баланс компетенцій центральних та місцевих органів державної влади. Принцип субсидіарності заперечує основний і всеосяжний характер компетенції центральних органів державної влади та визнає її похідність і допоміжність стосовно компетенції нижчестоящих суб'єктів, наближених до споживачів управлінських послуг. Цей принцип унеможливорює концентрацію центральними органами державної влади управлінських повноважень та сприяє їх децентралізації. Ствердження професійного самоврядування є водночас ознакою та наслідком децентралізації державного управління в певних сферах професійної діяльності, коли прагнення професійних співтовариств до самоорганізації реалізується шляхом створення юридичних осіб публічного права, уповноважених реалізовувати частину притаманних державі владних повноважень. Важливою проблемою є з'ясування специфіки правової природи організацій професійного самоврядування. В означеному контексті об'єктивною необхідністю є розмежування інститутів професійного самоврядування і громадських організацій. Професійне самоврядування ґрунтується на засадах законності, децентралізації, добровільності і підконтрольності. Орган професійного самоврядування як інститут публічного права створюється на основі закону, в однині репрезентує інтереси усього професійного співтовариства і сприяє формуванню його консолідованої позиції шляхом забезпечення прямої або опосередкованої участі усіх членів у її виробленні та артикуляції, передбачає обов'язкове членство (до його складу входять усі носії професії незалежно від їх бажання, оскільки визначальним чинником є належність до професії, тобто наявність підстав і можливості здійснювати професійну діяльність), наділений владними повноваженнями щодо вирішення організаційних питань корпоративного характеру та здійснення контролю за виконанням професійних обов'язків членами «цеху». Натомість громадській організації як інституту приватного права властиві такі конститутивні ознаки: вона створюється за ініціативою приватних осіб; зазвичай є однією з багатьох споріднених громадських організацій; передбачає добровільне членство; позбавлена владних повноважень. Варто також ураховувати, що, на відміну від громадських організацій, які репрезентують та лобюють інтереси лише своїх членів, органи професійного самоврядування не мають на меті репрезентацію та захист

інтересів окремих членів або груп, оскільки їх місія полягає у представництві та захисті інтересів професії у цілому, підтриманні її престижу шляхом запровадження і дотримання високих деонтологічних стандартів, обґрунтуванні кваліфікаційних вимог до носіїв професії та підвищенні ефективності професійної діяльності. Аналітики наголошують, що організації професійного самоврядування реалізують дві функції, а саме: внутрішню (забезпечення дотримання деонтологічних стандартів членами професійної спільноти та належної якості послуг) і зовнішню (реалізація окремих функцій у сфері державного управління).

Резюмуючи, підкреслимо, що професійне самоврядування є важливим компонентом недержавного публічно-правового регулювання. Організації професійного самоврядування як інститути публічного права фактично є «основним репрезентантом професійних громад», якому делегуються повноваження з розроблення стандартів діяльності членів професійної громади, регулювання внутрішньопрофесійного життя і контролю за діяльністю професійної спільноти. Перспектива розвитку професійного самоврядування полягає у посиленні престижу професії в суспільстві шляхом нейтралізації корупційної та авторитарної загроз для внутрішньопрофесійного життя, запровадження недискримінаційних правил і процедур ухвали низки рішень з організаційних питань корпоративного характеру, посилення публічного контролю за станом виконання професійних обов'язків та дотриманням представниками професійних спільнот морально-етичних імперативів.

УДК 349.3

ЩОДО ПИТАННЯ МОНЕТИЗАЦІЇ ДЕЯКИХ ПІЛЬГ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Бригадир І. В.,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ

Однією зі складних проблем проходження служби в органах внутрішніх справ є належні соціальні гарантії працівникам, зокрема надання та фінансування пільг, які їм гарантуються відповідно до чинного законодавства. Тривалий час в Україні триває гостра дискусія стосовно потреби чи можливості монетизації соціальних пільг. Вочевидь, забезпечити фінансуванням таку кількість пільговиків, яка існує на сьогодні, не подужає жоден бюджет. У грудні

2011 р. Верховна Рада України ухвалила Закон «Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 роки», одним із ключових положень якого була монетизація пільг, тобто заміна натуральних послуг, які надаються пільговим категоріям, грошовою адресною допомогою. Однак після розгляду зауважень Президента України закон був відхилений.

Ідея монетизації пільг має в Україні доволі довгу передісторію. Більше 10 років тому проблема пільгових виплат стояла дуже гостро; уряд констатував, що право на пільги мають 43 % населення України, річні потреби бюджету на фінансування яких становлять не менше 29 млрд грн (для порівняння: дохідна частина Державного бюджету України на 2002 р. – 45,39 млрд грн). Постановою Кабінету Міністрів України від 2 березня 2002 р. № 253 була затверджена Стратегія заміни системи пільг на адресну грошову допомогу населенню. Нею пропонувалося вже 2006 р. завершити перехід від системи надання пільг до адресної грошової допомоги. Однак до сьогодні вона є не реалізованою.

Проблема монетизації пільг працівникам ОВС є досить актуальною і на сьогодні. Для її ілюстрації доцільно взяти пільги щодо сплати житлово-комунальних послуг. Правовою базою їх встановлення є ст. 22 Закону України «Про міліцію», яка, зокрема, передбачає:

«Працівникам міліції та членам їх сімей надається 50-відсоткова знижка плати за користування житлом та комунальними послугами, за паливо в межах норм, встановлених законодавством.

Пільги, передбачені частинами четвертою, п'ятою цієї статті, надаються за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Проблемою реалізації права на отримання пільг щодо сплати житлово-комунальних послуг є механізм безпосереднього отримання пільги та певна соціальна несправедливість у їх розподіленні.

Відповідно до прожиткового мінімуму на 2014 р. для працездатної особи (тобто 1218 грн) з 1 січня 2014 р. податкова соціальна пільга становить 609,00 грн (тобто 50 % вищезгаданого прожиткового мінімуму, що розраховано згідно з п. 1 розділу XIX «Прикінцеві положення» Податкового кодексу України). Вказану суму в силу дії п. 169.4.1 Податкового кодексу України необхідно збільшити в 1,4 рази. Тобто, якщо взяти для прикладу сім'ю з чо-

тирьох чоловік: подружжя – два працівники міліції (працюючи особи) та двоє неповнолітніх дітей віком до шести років, то сукупний дохід на сім'ю, за якого їм не буде надаватися пільга, має становити більше (хоча б на 1 коп.) 3410 грн. Враховуючи те, що з 1 січня 2014 р. прожитковий мінімум для працездатного громадянина становить 1218 грн, а для дітей віком до шести років – 1032 грн, в цілому на сім'ю, яка взята для прикладу, прожитковий мінімум становитиме 4500 грн. Таким чином, пільги на оплату житлово-комунальних послуг у 2014 р. така сім'я працівників ОВС може отримати, тільки якщо отримана заробітна плата буде меншою за прожитковий мінімум, який дозволяє забезпечити існування особи.

Таким чином, пільга надається фактично тільки в разі отримання працівником ОВС заробітної плати, яка не дозволяє забезпечити фізичне існування особи, що аж ніяк не сприяє підвищенню конкурентоспроможності служби в ОВС порівняно з іншими галузями.

Крім того, несправедливість у розподілі пільг виявляється в тому, що право на пільги мають тільки особи, які сплачують комунальні послуги, – мають власне або службове (державне або комунальне) житло. У разі винаймання житла в приватних власників, коли платниками комунальних послуг є безпосередньо власники житла, працівники ОВС взагалі не можуть скористатися вказаними пільгами, попри те, що видатки на оплату житла є значними.

Усі наведені вище чинники можуть становити підґрунтя для виникнення корупційних явищ та не сприяють утвердженню високого соціального статусу працівника ОВС. У такій ситуації доцільно повністю переглянути систему соціальних пільг працівників ОВС щодо сплати комунальних послуг та винаймання житла, в тому числі передбачити можливість надання прямої грошової адресної допомоги працівникам ОВС, які цього потребують.

УДК 349.22:331.108.6

ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Гончарук В. В.,

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

Загальновідомо, що дисциплінарна відповідальність працівників є одним із видів юридичної відповідальності, яка встановлена законодавством за протиправну поведінку працівника. Вона

є обов'язком працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Принципова особливість дисциплінарної відповідальності службовців, у тому числі працівників органів внутрішніх справ, полягає в тому, що вона регулюється нормами як трудового, так і адміністративного права. Означене пояснюється необхідністю поряд із загальними правилами дисциплінарної відповідальності враховувати особливі вимоги дисципліни до цієї категорії службовців, встановлення специфіки їхньої дисциплінарної відповідальності. Також суттєвими особливостями дисциплінарної відповідальності є те, що вона застосовується в межах службової підлеглості, а її підставою може виступати не лише здійснення трудового правопорушення, а й адміністративний проступок, дисциплінарний проступок або порушення морального характеру. Щодо останнього, то слід наголосити на тому, що дисциплінарна відповідальність може наставати за вчинення особою проступку, який ганьбить її як державного службовця чи дискредитує правоохоронний орган, у якому така особа працює.

Дисциплінарна відповідальність може наставати лише за умов висунення до поведінки працівників певних вимог, які закріплені у відповідних нормативних актах і встановлюють відомі межі поведінки. Всі вимоги, що ставляться до працівників органів внутрішніх справ під час проходження ними служби, визначаються, насамперед, їхніми службовими функціями. Працівник же, у свою чергу, виконуючи власну службово-трудова функцію, наділений при цьому свободою волі, або діє в необхідних межах, або обирає будь-який інший варіант поведінки, який порушує встановлені межі, завдає шкоди суспільним відносинам, що тягне виникнення негативного аспекту дисциплінарної відповідальності. Проте працівник органів внутрішніх справ під час проходження служби може порушити встановлені межі і в позитивному напрямі, тобто перевищувати вимоги, які поставлені до виконуваної службової функції, що тягне виникнення позитивного аспекту дисциплінарної відповідальності.

В контексті даного дослідження інтерес становить перший варіант поведінки, коли порушуються встановлені межі, тобто службова поведінка, яку можна визнати неправомірною та за яку передбачено дисциплінарну відповідальність. Діяннями, які потрібно кваліфікувати як неправомірні і якими завдано шкоди слу-

жбовим вимогам, є: невиконання або неналежне виконання своїх службово-трудоових обов'язків; неправильне виконання службових обов'язків шляхом прийняття помилкових рішень; перевищення службових повноважень чи зловживання такими повноваженнями. Також характерним для дисциплінарної відповідальності є те, що вона може наставати не лише за недотримання самим службовцем трудової дисципліни, а й за незабезпечення ним належної дисципліни зі сторони підлеглих.

Деякі вчені поділяють дисциплінарну відповідальність на загальну і спеціальну. Відповідальність осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ, на їхню думку, належить до спеціальної. Ми підтримуємо вказану точку зору, оскільки такий відповідальності притаманні свої особливості, які обумовлені специфікою службових функцій зазначених осіб і відрізняють її від інших форм дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ передбачена Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України, який поширюється на всіх осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ. Варто зауважити, що визначення дисциплінарної відповідальності в цьому нормативно-правовому акті відсутнє, а це, на нашу думку, потребує доопрацювання та внесення відповідних змін. Натомість у положеннях ст. 5 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України вказується лише, що за вчинення дисциплінарних проступків особи рядового та начальницького складу несуть дисциплінарну відповідальність.

Згідно з п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України, діяння, що визнаються дисциплінарними правопорушеннями, визначаються виключно законами України. До прийняття нового Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України у 2006 р. поняття дисциплінарного правопорушення (проступку) осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ як у законодавстві, так і в юридичній літературі, за рідкісними винятками, майже не розкривалося. Зокрема, Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України 1991 р. не надавав визначення дисциплінарного правопорушення (проступку), але визначав деякі ознаки, які можна було б об'єднати в це поняття. Сьогодні відповідно до ст. 2 чинного Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ дисциплінарним проступком визнається невиконання чи неналежне виконання особою рядового та начальницького складу службової

дисципліни. Означене поняття видається звуженим, дещо оціночним, а тому дискусійним.

Особливості дисциплінарної відповідальності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України також уособлюються специфічними заходами дисциплінарних стягнень, які передбачені ст. 12 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України.

Отже, незалежно від того, який акт покладено в основу дисциплінарної відповідальності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України, вона характеризується низкою загальних елементів: її підставою є дисциплінарний, адміністративний, моральний проступок або трудове правопорушення; за такий проступок передбачено накладення дисциплінарного стягнення; стягнення застосовує уповноважений на те орган у порядку підлеглості; межі дисциплінарної влади таких органів установлено правовими нормами; працівник органів внутрішніх справ, на якого накладене дисциплінарне стягнення, має право на його оскарження до вищого органу або безпосередньо до суду; за один дисциплінарний проступок може бути накладене лише одне дисциплінарне стягнення.

Необхідно, проте, доповнити, що відповідно до ст. 5 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України особи рядового та начальницького складу, яких в установленому законодавством порядку притягнуто до адміністративної, кримінальної чи матеріальної відповідальності, водночас можуть нести і дисциплінарну відповідальність. Відтак держава, наділяючи працівників органів внутрішніх справ певними службовими правами, водночас встановлює сувору відповідальність за невиконання їхніх обов'язків та неправильне, незаконне застосування наданих їм прав.

УДК 349.2:351.743

ФУНКЦІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТА ЇХ ВИЯВ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ

Колотік А. С.,

канд. юрид. наук,

*старший викладач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Загальноновизнаним у науці трудового права є поділ функцій диференціації правового регулювання трудових відносин на захисну, компенсаторну, заохочувальну та забезпечувальну (виробничу).

Захисна функція має на меті забезпечення рівних можливостей під час трудової діяльності, зокрема у сфері регулювання робочого часу та часу відпочинку, нормування праці тощо, окремих категорій працівників (неповнолітні, жінки, працівники зі зниженою працездатністю та ін.).

Компенсаторна функція забезпечує компенсацію (надання додаткових пільг чи переваг та ін.) негативних наслідків виконання певних видів робіт (важкі та шкідливі умови праці тощо).

Заохочувальна функція диференціації покликана додатково заохочувати (додаткові відпустки, преміювання та ін.) працівників за досягнення особливих показників під час трудової діяльності.

Забезпечувальна (виробнича) функція відповідає за створення для різних категорій працівників відповідних умов праці для належного виконання своїх трудових обов'язків.

Основними серед указаних функцій диференціації виступають, відповідно, захисна та забезпечувальна (виробнича), які кореспондують основним функціям трудового права – захисній та виробничій.

Таким чином, доцільно зробити наголос на двох основних функціях диференціації – захисній та забезпечувальній, що мають найбільший вияв у правовому регулюванні трудових відносин працівників ОВС України.

Захисну функцію необхідно розглядати крізь призму як суб'єктних, так і об'єктивних підстав диференціації. У межах суб'єктної диференціації зазначена функція гарантує захист прав і інтересів працівників ОВС, обмежених у своїх можливостях, під час проходження служби (жінки, працівники передпенсійного віку, працюючі пенсіонери ОВС).

Захисна функція, крізь призму об'єктивної диференціації, має на меті забезпечення рівних можливостей у сфері трудової діяльності працівників з різних підрозділів, тому що вони виконують дуже специфічні функції та ще й в умовах, які відхиляються від нормальних (специфічні, небезпечні та важкі умови виконання службових обов'язків, постійні перевищення нормальної тривалості робочого часу тощо). Мета вказаної функції досягається за допомогою існування реальних правових механізмів здійснення моральних та матеріальних компенсацій існуючих та виникаючих відхилень від нормальних умов службово-трудової діяльності окремого підрозділу органів внутрішніх справ України.

Забезпечувальна функція сприяє досягненню важливих цілей та вирішенню специфічних завдань, які стоять перед органами внутрішніх справ. З метою забезпечення належного виконання службових обов'язків та комплектування органів гідними працівниками законодавством установлюються підвищені вимоги до трудової правосуб'єктності кандидатів на службу в ОВС. Існування під час проходження служби таких обмежень, як, наприклад, заборона на зайняття підприємницькою діяльністю, не можна вважати виявом негативної диференціації – це також продиктовано високою соціальною значущістю правоохоронної діяльності та характером функцій і специфікою завдань, що в умовах сьогодення постають перед працівниками органів внутрішніх справ України.

Таким чином, під час розгляду диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України можливо простежити вияв як захисної, так й забезпечувальної функції диференціації.

УДК 349.2:351.743

**ВНУТРІШНЬОВІДОМЧА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Могілевський Л. В.,

*канд. юрид. наук,
учений секретар секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Під час розгляду трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України крізь призму диференціації можливо встановити той факт, що об'єктивна і суб'єктна диференціація поряд зі своїми загальними критеріями виявляється у зазначених відносинах з певними специфічними особливостями, що дозволяє говорити про існування внутрішньовідомчої диференціації як результат вияву загальних підстав диференціації у трудових відносинах працівників ОВС і появу на цій основі як похідних від загальних, так і якісно нових підстав внутрішньовідомчої диференціації.

До підстав внутрішньовідомчої диференціації доцільно віднести об'єктивні, суб'єктні та змішані. До об'єктивних підстав належить диференціація залежно від специфіки службово-трудової діяльності і територіальна. Такий критерій, як специфіка службово-трудової діяльності, включає умови служби, особливий характер служби, режим служби. Територіальна диференціація також включає у себе низку підстав як загальнотрудового характеру, так

і властивих суто службово-трудовим відносинам працівників ОВС. До них належать такі критерії, як: залежно від території обслуговування і напрямку діяльності органів внутрішніх справ (Центральний апарат МВС, головні управління МВС в областях, районні, міські, районні в містах відділи ГУ МВС), залежно від місця несення служби (гірські райони), залежно від правового статусу території, на якій здійснюється несення служби (зона проведення антитерористичної операції, військовий стан, територія радіоактивного забруднення, зона відчуження та ін.).

Суб'єктні підстави внутрішньовідомчої диференціації можливо розподілити на дві групи. Перша група – основні (загальні) критерії, до яких належать статеві-вікові і фізіологічні особливості працівника (стать, вік, стан здоров'я). Друга група – додаткові (спеціальні) критерії, що включають такі ознаки, як громадянство, освіта, зв'язки сімейного характеру, вислуга років, наявність чи відсутність спеціального звання тощо.

Третій вид підстав внутрішньовідомчої диференціації – змішана. Вона виражається в поєднанні елементів суб'єктної та об'єктивної диференціації і появі на цій основі комплексних критеріїв.

Проте деякі підстави внутрішньовідомчої диференціації можна лише умовно віднести тільки до однієї з названих вище груп. Причому суб'єктна диференціація завжди може бути розкрита більш повно лише при одночасному розгляді якого-небудь об'єктивного чинника. У зв'язку із цим окреме викладення тих чи інших підстав внутрішньовідомчої диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС хоча і може бути виправдане з наукової точки зору, проте на практиці багато з розглянутих нами підстав діють не ізольовано одна від одної, а в тісному взаємозв'язку. При цьому слід звернути увагу на те, що, у свою чергу, з урахуванням стану сучасного відомчого законодавства, можна всередині кожної з груп підстав внутрішньовідомчої диференціації провести подальший розподіл, виділяючи деякі з підстав в окремі підгрупи, проводячи більш дрібну диференціацію.

Таким чином, внутрішньовідомча диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України – це правовий механізм установа, обліку і, в разі необхідності, компенсації особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, існування яких спричинено особливим характером діяльності, функціями і завданнями органів внутрішніх справ України. Під необхідністю у даному випадку необхідно

розуміти особливості, які вже існують або виникають під час проходження служби працівниками ОВС, пов'язані з обмеженням загальних гарантій і прав, встановлених державою для всіх без винятку працівників незалежно від виду їх діяльності.

УДК 159.9.01:159.9.075

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОНІТОРИНГУ ПЕРСОНАЛУ
ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ
В СИСТЕМІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ**

Сахнік О. В.,

канд. психол. наук,

*начальник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного центру
Інституту кримінально-виконавчої служби*

Процеси євроінтеграції правової політики нашої держави, однією із складових якої є впровадження реформ у діяльність органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, вимагають посиленого контролю за правовим регулюванням проходження служби відомчим персоналом. Одним із актуальних напрямків роботи з кадрами, який потребує такого регулювання, є моніторинг працівників Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації.

Сучасний управлінець правоохоронної структури повинен мати дієвий інструмент збору необхідної інформації з метою формування об'єктивного уявлення про стан соціально-психологічного клімату у підпорядкованому колективі, проблеми, якими живуть підлеглі, ступінь професійної самореалізації працівників з урахуванням етапу їх професійного становлення. Така обізнаність надасть йому змогу оперативно реагувати на наявні в колективі труднощі, вживати заходів на запобігання зародженню та розвитку негативних тенденцій, що заважатимуть успішному вирішенню службових завдань, професійному зростанню відомчого персоналу. Повнота та об'єктивність зібраної керівником інформації прямо залежить від якості проведеного кадрового моніторингу – системи постійного вивчення й оцінювання особистості працівника протягом всього часу проходження служби, відстеження змін, що проводжують процеси його професійного і особистісного зростання.

У професійній діяльності управлінців Кримінально-виконавчої служби України мають місце певні елементи роботи зі збору інформації, потрібної для прийняття ефективних управлінських кадрових рішень. Разом з тим, у більшості випадків вони

мають безсистемний і формальний характер, а принципи та методи їх здійснення є надто спрощеними та такими, що не відповідають сучасним вимогам щодо організації результативного кадрового менеджменту. Під час накопичення, інтерпретації та узагальнення даних про стан справ у відомчих колективах практично не використовуються психологічні методи їх моніторингу, що не дозволяє виявити справжні причини поточних проблем у професійній діяльності, детально розібратися в їх нюансах. Саме тому актуальним є питання про правове урегулювання процедури моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації як ефективного засобу управління людськими ресурсами.

Питанням моніторингу персоналу присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних та іноземних учених, серед яких слід назвати передусім роботи В. І. Барка, який приділяв особливу увагу проблемам визначення структури, етапів та методів вивчення й оцінювання особистості працівника органів внутрішніх справ в процесі його професійної діяльності. Чимало цікавої інформації щодо значення та змісту кадрового моніторингу правоохоронців можна знайти у працях В. Г. Андросюка, Л. І. Казміренка, Р. А. Фатхутдінова, які наполягали на необхідності проведення такої роботи з метою створення підґрунтя для прийняття продуманих управлінських рішень. Цікавими є погляди, висловлені Л. І. Бершедовою, яка вважає вміння якісно вивчати персонал психологічною складовою професійної компетентності сучасного менеджера. Не менш вагомими для нас висновки зроблені О. М. Ричихіною, котра розглядає моніторинг як невід'ємну загальну функцію в діяльності успішного управлінця. Незважаючи на наявність вагомих напрацювань у галузі кадрового менеджменту, у тому числі і правоохоронних структур, досі залишаються мало вивченими питання проведення системної, нормативно закріпленої процедури моніторингу персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів з метою відстеження успішності здійснення процесів його професіоналізації.

У науковій літературі досить часто говорять про необхідність застосування системного моніторингу персоналу, що сприятиме підвищенню ефективності функціонування організації. Поверхове вивчення окремих показників, характеристик професійної діяльності працівників ускладнює процеси їх професійного становлення, призводить до викривлення існуючої ситуації, не забезпечує

впровадження успішної кадрової політики. Разом із тим, жодний автор не надає чітких рекомендацій щодо створення, правового регулювання діяльності з вивчення та оцінювання змін, що супроводжують процеси професійного і особистісного зростання персоналу, зокрема пенітенціарного відомства, які б відповідали сучасним баченням щодо налагодження ефективного менеджменту.

Зазначимо, що основною метою такого моніторингу є не проста констатація фактів, а надання за його результатами допомоги в професійному становленні, професійному та особистісному розвитку відомчого персоналу, запобігання скоєнню за його участю надзвичайних подій, підвищення ефективності функціонування вітчизняних пенітенціаристів.

З урахуванням визначеної мети основними характеристиками ефективного кадрового моніторингу відомчого персоналу органів, установ виконання покарань та слідчих ізоляторів мають бути його лабільність, періодичність, етапність, наявність стабільних, чітко визначених показників успішності (неуспішності) здійснення процесів та явищ, які вивчаються, що вимагає створення відповідних нормативно-розпорядчих документів.

У контексті вищесказаного неабиякого значення набуває вибір адекватних цілям моніторингу персоналу методів його проведення, виняткове місце серед яких повинно належати методам психологічного змісту, передусім тестометричним дослідженням як дієвому інструменту вивчення психологічних особливостей особистості працівника, зокрема рівня сформованості його професійно-важливих якостей, що є однією з основних складових психологічної підготовленості до несення служби у специфічних умовах. Відсутність або недостатній розвиток таких якостей перешкоджає нормальному виконанню функціональних обов'язків, породжує помилки в професійній діяльності, викликає появу ознак соціальної дезадаптації та професійної деформації особистості. Їх формування є тривалим, напруженим процесом, який виступає необхідною умовою професійного становлення, досягнення певного фахового рівня.

Важливою умовою проведення ефективного системного моніторингу персоналу пенітенціарного відомства є правильне визначення його періодичності. Звичайно, чим частіше збирається інформація, тим більш обізнаним є керівник, який забезпечує вчасне корегування внутрішньокolleктивних процесів. Однак не всі дані можна і потрібно збирати щодня або навіть щомісяця. Періодич-

ність збирання інформації залежить від особливостей тих параметрів, які вивчаються, етапу моніторингу, характеристик вибірки, точної ситуації, перспективних планів розвитку організації тощо.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що актуальною вимогою сьогодення є впровадження недирективного підходу до здійснення кадрового менеджменту в правоохоронних структурах. У даному контексті результати моніторингу персоналу Державної пенітенціарної служби України в системі його професійної самореалізації за умов використання психологічних методів вивчення можуть стати ґрунтовною підставою для грамотного конструювання продуманої кадрової політики, спрямованої на підтримку та розвиток відомчих працівників, зміцнення їх особистісного та професійного потенціалу. Запорука успішності такої роботи полягає в правовому регулюванні даної процедури, що перетворить її на серйозний засіб управління людськими ресурсами.

УДК 351.74

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА, ЯКЕ РЕГЛАМЕНТУЄ КОНТРОЛЬ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Синчук В. Л.,

канд. юрид. наук,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Соціально-економічна та політична нестабільність в Україні, посилення євроінтеграційних процесів, глобальні тенденції суспільного розвитку та низка інших внутрішніх і зовнішніх факторів зумовлюють необхідність активізації розпочатих в Україні реформ і їх адаптації до нових політико-правових умов. У цьому аспекті важливе значення має удосконалення національного адміністративного законодавства, оскільки на сьогодні відсутній системний підхід до врегулювання процедурних аспектів функціонування державних органів у різних сферах правовідносин, у тому числі організації, контролю та оцінювання ефективності їх діяльності, дотримання службової дисципліни, які фрагментарно регламентуються переважно підзаконними нормативними актами. Зокрема, швидкого реформування потребує адміністративне законодавство, яке регламентує контроль за діяльністю органів прокуратури, що базується на відповідних адміністративних процедурах його здійснення.

Слід відмітити, що на сьогодні правовими актами урегульовується більша частина правовідносин із органами державної влади, оскільки вони приймаються із метою конкретизації і розвитку по-

ложень законів, а також закріплення процедурних аспектів їх реалізації. Зокрема, у процесі правового регулювання контролю за діяльністю органів прокуратури адміністративне законодавство відіграє вагомий роль, регламентуючи: 1) організаційні аспекти діяльності органів прокуратури та управління ними (прийняття та звільнення зі служби, її проходження, порядок зайняття адміністративних посад, службову дисципліну тощо); 2) адміністративні процедури здійснення різних видів контролю за діяльністю органів прокуратури (президентського, парламентського, відомчого, громадянського тощо) (планування перевірок, розроблення завдань, інструкцій, направлення доручень, надання вказівок, розгляд звернень і скарг громадян); 3) аспекти притягнення до дисциплінарної та адміністративної відповідальності внаслідок виявлених порушень у результаті контрольних заходів (процедури накладення стягнень, заохочення, провадження про адміністративне правопорушення тощо) та ін.

Варто зазначити, що реформування національного законодавства, що визначає процес здійснення контролю за діяльністю органів прокуратури, має орієнтуватися на комплексне вирішення низки взаємопов'язаних та взаємообумовлених недоліків, що існують у даній сфері: 1) в Україні розвиток адміністративно-процедурного законодавства впродовж тривалого часу відбувався безсистемно, внаслідок чого й досі не прийнято систематизованого адміністративно-процедурного закону (кодексу); 2) не прийнято єдиного нормативного акта, який би визначав процедуру прийняття адміністративних актів органами прокуратури; 3) важливою передумовою належного забезпечення прав та законних інтересів прокурорів і працівників прокуратури, громадян та інших учасників правовідносин є підвищення рівня адміністративної урегульованості (сьогодні переважно на рівні підзаконних нормативних актів), простоти та швидкості здійснення адміністративних процедур; 4) недостатнім ступенем чіткості та прозорості характеризується процедура призначення та звільнення прокурора на адміністративну посаду відповідно до чинного законодавства, не регламентовані належним чином строки та можливість повторного зайняття адміністративних посад тощо; 5) удосконалення потребують законодавчі акти, які врегульовують адміністративне та дисциплінарне провадження, зокрема питання домінування підзаконних нормативних актів у даній сфері, процедури реалізації проваджень, стадії адміністративно-контрольних про-

цедур у сфері діяльності органів прокуратури, підстави їх здійснення, повноваження суб'єктів контролю, компетенція Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів тощо.

Як відмічалось вище, контроль за діяльністю органів прокуратури, як і інші види управлінської діяльності, базується на здійсненні низки адміністративних процедур, що обґрунтовує необхідність прийняття в рамках загальної адміністративної реформи єдиного закону (або кодексу), орієнтованого на систематизацію положень існуючих нормативно-правових актів із врегулювання контрольно-процедурних правовідносин державних органів, у тому числі й прокуратури, як всередині системи державної влади, так і поза її межами: з громадянами та їх об'єднаннями, міжнародними органами та організаціями, урядами іноземних держав тощо.

Отже, шляхи удосконалення національного законодавства, яке регламентує контроль за діяльністю органів прокуратури України, мають включати наступні основні пропозиції та рекомендації: 1) прийняти Закон України «Про контроль за діяльністю органів прокуратури» (або доповнити розділом «Контроль за діяльністю органів прокуратури» чинний Закон України «Про прокуратуру»); 2) сформулювати належну законодавчу базу стосовно адміністративної процедури, прийняти Адміністративно-процедурний кодекс України та відповідний нормативно-правовий акт, який регламентував би порядок прийняття адміністративного акта органів прокуратури; 3) на законодавчому рівні доцільно чітко визначити та узгодити співвідношення спеціального та загального законодавства, яке містить адміністративно-процедурні норми, що актуально як нині, так і після прийняття загального Адміністративно-процедурного кодексу України; 4) розширити сферу законодавчого закріплення контрольно-адміністративних процедур у сфері діяльності органів прокуратури; 5) установити та закріпити чіткі межі повноважень, прав і обов'язків, вимог до органів, що здійснюють контрольні адміністративні провадження, забезпечуючи тим самим автономію окремих державних органів та незалежність державних службовців зі спеціальним правовим статусом, зокрема органів прокуратури, сприяючи зниженню рівня бюрократії і корупції; 6) доповнити й розширити положення Дисциплінарного статуту прокуратури України підставами застосування заохочень, переліком дисциплінарних проступків, що порочать особу як працівника прокуратури, а також тих, які не сумісні з перебуванням на службі в органах прокуратури; загальними обов'язками працівників прокуратури, невиконання чи неналежне

виконання яких є підставою для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності; переліком дисциплінарних правопорушень, за вчинення яких до прокурорсько-слідчих працівників може бути застосоване найтяжче дисциплінарне стягнення – звільнення чи звільнення з позбавленням класного чину; переліком обставин, які виключають можливість застосування дисциплінарних стягнень, та тими, які пом'якшують та обтяжують дисциплінарну відповідальність тощо; 7) надати право міським і районним прокурорам та іншим прирівняним до них прокурорам накладати дисциплінарне стягнення на підлеглих їм прокурорсько-слідчих працівників; 8) узгодити повноваження та правовий статус кваліфікаційно-дисциплінарних комісій, створення та функціонування яких передбачено проектом Закону України «Про прокуратуру», із конституційними повноваженнями Вищої ради юстиції; 9) удосконалити механізм притягнення працівників прокуратури до юридичної відповідальності шляхом закріплення чіткого переліку суб'єктів ініціювання юрисдикційного провадження, обсягу їхніх повноважень, визначення та послідовного додержання етапів провадження тощо; 10) оптимізувати порядок обчислення штрафів: доцільно на законодавчому рівні закріпити єдиний підхід у визначенні розміру й порядку обчислення штрафних санкцій, прив'язуючи їх розмір саме до мінімальної заробітної плати, а не до неоподаткованого мінімуму громадян, який уже не використовується в податковій системі й не відповідає реаліям сьогодення; 11) органам контролю переглянути та скоротити кількість нормативно-правових актів, усунути норми і вимоги, які дублюються різними відомствами та скасувати застарілі вимоги, норми і правила; 12) переглянути підхід до класифікації перевірок і на новій основі здійснити чітке розмежування повноважень ініціаторів кожного виду перевірок і осіб, які уповноважені їх здійснювати, з метою скорочення кількості державних контролюючих функцій; 13) запровадити відповідальність органів контролю за збитки, нанесені підконтрольному суб'єктові через недотримання адміністративної процедури; 14) удосконалити процедури адміністративного провадження за зверненням громадян, скорочуючи час розгляду скарг, спрощуючи порядок їх подання, зокрема шляхом активного впровадження електронних форм, розширюючи законодавчо закріплений перелік прав і обов'язків сторін тощо; 15) застосовувати системний підхід у реалізації запропонованих напрямків.

УДК 349.2

**ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗВІЛЬНЕННЯ СУДДІВ З ПОСАДИ В УКРАЇНІ:
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Шпенів Д. Ю.,

*канд. юрид. наук, Заслужений юрист України,
здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ*

Звільнення з посади є завершальним етапом проходження служби суддями в Україні. Залежно від підстав звільнення суддя набуває статус судді у відставці або повністю позбавляється свого попереднього службового становища. Національним законодавством України судді гарантується безперервне перебування на посаді і звільнення з посади виключно з підстав, визначених Конституцією України. При цьому обов'язковим є дотримання особливої процедури, яка також передбачена в законі. Чітке визначення підстав та процедури звільнення має подвійне значення: з одного боку, виключається політичний або інший неправомірний вплив на суддю з боку посадовців, органів державної влади та інших осіб, забезпечується захист державно-службових прав судді, зокрема, від неправомірного звільнення, а з іншої – гарантується звільнення судді, якщо цього потребує захист суспільних та державних інтересів. Тому ефективний адміністративно-правовий механізм звільнення суддів з посади є необхідною умовою нормального функціонування всієї судової системи. Отже, проблема удосконалення даного механізму є актуальним напрямком сучасної правової науки.

Дослідження підстав та порядку звільнення судді з посади потребує проведення ґрунтовного аналізу положень Конституції та Закону України «Про судоустрій і статус суддів», а також регламентів Вищої кваліфікаційної комісії суддів та Верховної Ради України.

Так, ч. 4 ст. 126 Конституції України визначає вичерпний перелік підстав, за якими суддя може бути звільнений із займаної посади. Ці підстави можна умовно об'єднати в три групи: 1) звичайні підстави, що не залежать від волі судді: закінчення строку, на який було обрано чи призначено суддю; досягнення суддею шістдесяти п'яти років; неможливість виконувати свої повноваження за станом здоров'я; визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим; смерть судді; 2) підстави, пов'язані із прямим волевиявленням судді: подання суддею заяви про відставку або звільнення за власним бажанням; припинення громадянс-

тва судді; 3) підстави, пов'язані із порушеннями норм чинного законодавства або морально-етичних норм: порушення суддею вимог щодо несумісності; порушення суддею присяги; набрання законної сили обвинувальним вироком щодо нього.

Таким чином, порядок звільнення судді з посади за різними підставами, визначеними в Конституції України, в цілому врегульований в чинному законодавстві України. Проте в ході здійсненого аналізу законодавства було виявлено деякі прогалини та недоліки в цій сфері. Для їх вирішення необхідно: 1) розширити коло підстав звільнення судді з посади, до яких слід додати: вчинення адміністративного корупційного правопорушення (до них належить не тільки порушення вимог щодо несумісності) або іншого адміністративного правопорушення в сфері службової діяльності; надання Вищою кваліфікаційною комісією суддів України висновку про невідповідність займаній посаді внаслідок недостатнього професійного рівня; 2) доповнити ст. 112 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» положенням про те, що обов'язок щодо повідомлення про смерть судді Вищої кваліфікаційної комісії суддів покладається на голову відповідного суду або того, хто виконує його обов'язки; 3) перефразувати п. 1 ч. 4 ст. 126 Конституції України таким чином: «закінчення строку, на який було призначено суддю», оскільки обрання передбачає безстроковість; 4) затвердити список хвороб або інших ушкоджень здоров'я, при виявленні яких суддя визнається таким, що не може ефективно здійснювати правосуддя тривалий час або постійно; 5) перефразувати п. 7 ч. 4 ст. 126 Конституції України таким чином: «припинення громадянства України або набуття громадянства іншої держави без припинення громадянства України» для того, щоб не допустити подвійного громадянства у судді; 6) покласти на суддю обов'язок повідомити голову суду, в якому він проходить службу, та Вищу кваліфікаційну комісію суддів про намір змінити громадянство України не пізніше ніж за один місяць до фактичного звернення до компетентних органів із клопотанням про набуття громадянства іншої країни або про припинення громадянства України; 7) розробити методику перевірки дійсного волевиявлення судді при поданні ним заяви про відставку або звільнення за власним бажанням; 8) віднести до суб'єктів звернення до Вищої кваліфікаційної комісії суддів із повідомленням про факт допущення суддею порушення вимог щодо несумісності всіх осіб, підприємства, установи, організації, яким стало відомо про таке порушення.

Вжиття даних заходів сприятиме підвищенню прозорості та об'єктивності процедури звільнення суддів з посади, а також зможе гарантувати звільнення судді в кожному випадку, коли для цього є підстава, визначена Конституцією України.

УДК 342.9(477)

МЕТОДИ ТА ФОРМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Андренко С. О.,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

У сучасних умовах оптимальне кадрове забезпечення органів внутрішніх справ є невід'ємним елементом та важливою передумовою законної, якісної, високопрофесійної та гуманістичної діяльності даного державного інституту відповідно до європейських норм і стандартів для забезпечення безумовного дотримання та захисту прав, свобод і законних інтересів громадян. У свою чергу ефективність кадрового забезпечення обумовлена адекватністю й науковою обґрунтованістю організаційно-правового механізму кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, ключовими елементами якого об'єктивно є методи та форми кадрового забезпечення.

Методи кадрового забезпечення органів внутрішніх справ – це практичні способи та прийоми профорієнтаційної роботи, добору, навчання та відбору претендентів на посади в системі органів внутрішніх справ, управління кадрами в процесі проходження служби, оцінювання результатів діяльності, підвищення професійно-освітнього рівня, забезпечення належних умов праці та інших аспектів кадрового забезпечення, які застосовуються з метою забезпечення системи органів внутрішніх справ висококваліфікованими кадрами, здатними якісно, своєчасно і в повному обсязі виконувати покладені на них функції та завдання.

Виходячи з вищесказаного, пропонуємо виокремити наступні сутнісні ознаки методів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: 1) розробляються та застосовуються в процесі профорієнтаційної та навчально-освітньої роботи, управління кадрами та кадровим резервом органів внутрішніх справ; 2) виражають керівний вплив керуючих суб'єктів на керовані об'єкти системи кадрового забезпечення; 3) становлять зміст управлінського впливу та кадрової політики; 4) завжди мають своїм адресатом конкретний індивідуальний об'єкт чи об'єкт кадрового забезпечення органів внутрішніх справ; 5) відображають законодавчі

принципи кадрової політики та державно-владний характер щодо їх реалізації; 6) передбачають відповідні форми здійснення; 7) впроваджуються і реалізуються в нормативно встановленому порядку, згідно з передбаченими процедурами тощо; 8) є цілеспрямованими та стратегічно орієнтованими; 9) передбачають наявність альтернативних варіантів вибору оптимального набору методів кадрового забезпечення, гнучкість; 10) відображають специфіку кадрового забезпечення кадрового забезпечення, у т. ч. особливості відомчої освіти, проходження служби тощо.

Основними методами кадрового забезпечення органів внутрішніх справ є наступні: 1) залежно від ступеня поширеності застосування: загальні методи пізнання та дослідження кадрової складової органів внутрішніх справ (системний підхід, аналіз, синтез, логічний метод, порівняння, індукція, дедукція тощо) і спеціальні методи пізнання та дослідження кадрової складової органів внутрішніх справ (програмно-цільовий метод, факторний аналіз, рейтингові оцінювання, тестування, експеримент, статистичний аналіз, у т. ч. кадрова статистика, «мозковий штурм», командний метод, методи моделювання, планування та прогнозування тощо); 2) залежно від предмета впливу, здійснюваного в процесі управління кадрами органів внутрішніх справ: правові (нормотворча та правозастосовна діяльність, переконання, примус тощо), економічні (планування, прогнозування, аналіз, методи контролю, методи оцінювання ефективності, методи фінансування, методи обліку та аудиту тощо), організаційно-розпорядчі (адміністративні) (заохочення, стягнення, стимулювання, оцінювання результатів, звітування та інші способи впливу на працівників, що ґрунтуються на Правилах внутрішнього трудового розпорядку, Дисциплінарному статуті тощо), соціальні (соціальне забезпечення, нематеріальна мотивація, методи забезпечення мікроклімату в колективі, опитування, анкетування, інтерв'ювання тощо), психологічні методи (методи психологічної діагностики, вивчення, оцінювання та відбору кадрів); 3) залежно від характеру впливу на систему кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: прямі (матеріальне стимулювання, прийняття та виконання управлінських рішень з різних аспектів кадрової роботи, облік кадрів тощо) та непрямі (нематеріальне стимулювання, соціально-побутове забезпечення, психологічна допомога тощо); 4) залежно від стадії процесу кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: методи профорієнтаційної та організаційно-штатної роботи, добору кадрів, розста-

новки та підготовки кадрів, присвоєння спеціальних звань, оцінювання кадрів, забезпечення службового просування кадрів, виховання кадрів, соціального забезпечення кадрів, стимулювання службової активності кадрів, укріплення законності і службової дисципліни в діяльності кадрів, звільнення кадрів, методи роботи з ветеранами тощо.

Розглянуті вище методи кадрового забезпечення органів внутрішніх справ виражаються в конкретних формах управління кадровим складом органів внутрішніх справ, необхідність виокремлення яких пояснюється специфікою змісту керованого об'єкта (окремого працівника, групи працівників чи усього колективу), особливостями напрямків і процедур кадрового забезпечення в органах внутрішніх справ, цілями кадрової політики, визначеними на відомчому, галузевому чи загальнодержавному рівні.

На нашу думку, доцільно виокремити такі основні форми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: 1) форми профорієнтаційної роботи (тренінги, конференції, форуми, презентації, виступи, друковані видання, опитування тощо); 2) форми організаційно-штатної роботи (розрахунок нормативів кадрової чисельності, планування потреби в кадрах, оптимізація кадрової структури, розрахунок навантаження кадрів, форми організації кадрових служб та форми управління кадрами тощо); 3) правові форми укладення, зміни й припинення контрактів; 4) форми підготовки, добору та розстановки кадрів (присвоєння спеціальних звань, форми навчання та підготовки кадрів (денна, заочна, дистанційна), форми залучення та відбору кадрів (іспити, тестування, атестування, робота з кадровим резервом, конкурсний відбір тощо)); 5) форми кадрового забезпечення в процесі проходження служби в органах внутрішніх справ (робота з кадровим резервом, факторний аналіз кадрового забезпечення, структурний аналіз особового складу, облік кадрів, форми оцінювання ефективності роботи працівників, ротація кадрів, внутрішні конкурси, перерозподіл функціональних обов'язків, суміщення посад, форми забезпечення службового просування кадрів, форми матеріального, соціального та інших видів забезпечення тощо); 6) форми підвищення кваліфікації, професіоналізму та перепідготовки кадрів (міжнародний обмін, стажування, щорічне оцінювання, атестація, курси, тренінги тощо); 7) форми наставництва, виховання та соціально-психологічного забезпечення кадрів; 8) форми стимулювання службової активності кадрів, укріплення законності, від-

повідальності й службової дисципліни в діяльності кадрів (заохочення, подяки, дошки пошани, проведення конкурсів «Кращий працівник» тощо, штрафні санкції за порушення дисципліни тощо).

Отже, система кадрового забезпечення органів внутрішніх справ базується на низці законодавчо визначених принципів, широкому колі передбачених і динамічно змінюваних форм і методів роботи з кадрами. Нові соціально-політичні та економічні умови суспільного розвитку обумовлюють необхідність в інноваційних методах та формах управління кадрами та організації кадрового забезпечення з урахуванням передового світового досвіду. У той же час для забезпечення ефективного, повного й своєчасного виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх функцій і посадових обов'язків вимагає неухильного дотримання проголошених принципів у повсякденній роботі, процедур застосування тих чи інших методів і форм роботи з кадровим складом, обираючи їх оптимальну комбінацію в кожній конкретній ситуації.

УДК 351.74

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНОЇ СТРУКТУРИ ШТАБНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Винник О. В.,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Основними завданнями Міністерства внутрішніх справ України є організація та координація діяльності органів внутрішніх справ щодо захисту прав і свобод громадян, інтересів суспільства й держави від протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення безпеки громадян. Функції загального управління в системі органів внутрішніх справ здійснюють спеціальні структурні підрозділи, які називаються штабами. Місце в системі служб і підрозділів органів внутрішніх справ і специфіка діяльності штабів визначаються їх компетенцією (правовим статусом), яка характеризується сукупністю поставлених перед ними завдань та визначених функцій, а також обсягом їх обов'язків і прав.

Визначити структуру Головного штабу органів внутрішніх справ України неможливо без розгляду сутності поняття «структура». З позиції філософії, структура – це відносно самостійна і стійка єдність елементів, їх відносин і цілісності об'єкта, які забезпечують його тотожність самому собі. Структура нерозривно

пов'язана із системою. Характеристика об'єкта з позицій системи і структури становить сутність системно-структурного аналізу.

Відповідно до наказу МВС України «Про організацію діяльності штабних підрозділів Міністерства внутрішніх справ України» від 24 травня 2013 р. № 505 Головний штаб складається з наступних структурних підрозділів: інспекторське управління; організаційно-аналітичне управління; оперативне управління; контрольне управління; відділ військово-мобілізаційної роботи територіальної та цивільної оборони; відділ документального забезпечення.

Головною особливістю структури штабних підрозділів є підпорядкування всіх органів внутрішніх справ та їх структурних підрозділів по вертикалі. Усі призначення на посади начальницького складу в органах внутрішніх справ здійснюються через УМВС області, міста. Сучасна система органів внутрішніх справ відзначається надмірною централізацією управління, переобтяженістю структурними елементами, паралелізмом у розподілі функцій між окремими службами.

Внутрішню структуру Головних управлінь МВС України в м. Київ і Київській області, в Автономній Республіці Крим, управлінь МВС в інших областях і містах побудовано згідно з лінійно-галузевим і функціональним принципами, вона в основному відповідає структурі апарату МВС України. При визначенні структури УМВС враховуються особливості області, міста, кількість адміністративних районів, чисельність населення і його демографічний склад, криміногенна обстановка, кількість органів внутрішніх справ і установ та інші фактори. УМВС очолює начальник, який призначається Міністром внутрішніх справ за погодженням з Адміністрацією Президента України.

На підставі зазначеного вважаємо, що організаційно-штатна структура штабних підрозділів органів внутрішніх справ України – це система підрозділів, яка забезпечує найбільш якісну та оперативну роботу підрозділів органів внутрішніх справ, їх швидку і якісну взаємодію з метою швидкого виконання поставлених завдань. Штаби та штабні підрозділи органів внутрішніх справ є основними органами управління службами і підрозділами органу внутрішніх справ, покликаними за дорученням начальника відповідного органу внутрішніх справ або за власною ініціативою в межах своїх повноважень забезпечити діяльність органів внутрішніх справ щодо вирішення загальносистемних, міжрегіональних, міжгалузевих або комплексних завдань, координувати діяльність

служб і підрозділів, організовувати взаємодію між ними з метою найбільш якісного виконання покладених на орган внутрішніх справ завдань, виробляти й реалізовувати управлінські рішення начальника органу внутрішніх справ. У системі органів внутрішніх справ штаби покликані вирішувати загальносистемні, міжрегіональні, міжгалузеві або комплексні завдання, забезпечувати координацію діяльності служб та підрозділів, а також здійснювати вироблення і реалізацію єдиних управлінських рішень.

Для досягнення виконання всіх завдань штаб повинен забезпечувати тверде, безперервне, гнучке і постійне управління органом внутрішніх справ у будь-яких умовах оперативної обстановки, що досягається: постійною службово-бойовою готовністю штабу; чіткою організацією роботи зі штабами підлеглих, взаємодіючих і сусідніх органів внутрішніх справ, а також управлінськими структурами інших правоохоронних органів, адміністрацією органів державної влади та органів місцевого самоврядування; необхідним матеріально-технічним забезпеченням штабу; широким використанням засобів автоматизації і обчислювальної техніки; суворим дотриманням режиму секретності, правил ведення радіообміну та захисту інформації.

УДК 349.2

ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА В СИСТЕМІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Корнєєв В. В.,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Для забезпечення виконання завдань, поставлених перед органами внутрішніх справ, керівники різних рівнів наділяються спеціальними адміністративними повноваженнями. Існування системи таких органів зумовлює застосування певних методологічних підходів для управління керівниками підлеглими. Водночас працівники органів внутрішніх справ є представниками державної виконавчої влади, в силу чого також мають відповідні адміністративні повноваження. Наділені, таким чином, владою, працівники органів внутрішніх справ здійснюють вплив на інших осіб, що при цьому не робить їх керівниками. Викладене обумовлює необхідність визначення осіб, що є керівниками в системі органів внутрішніх справ, та виокремлення їх ознак, що відрізняють їх від інших працівників цих органів.

Сучасне призначення керівника в системі органів внутрішніх справ передбачає його посередництво між підлеглими та вищим

керівництвом. Саме на безпосередньому керівникові лежить тягар відповідальності за дії підлеглих, досягнення поставлених цілей, своєчасне та правильне виконання завдань підконтрольного органу тощо. У той же час у системі органів внутрішніх справ кожний керівник є підлеглим у відносинах з вищим за ієрархією керівництвом, що обумовлює його подвійний статус: він одночасно є і керівником, і підлеглим. Керівник будь-якого рівня є лідером колективу, що ним очолюється, у зв'язку з чим на керівника покладається обов'язок безперервної праці над власними якостями, а також над утвердженню поваги до себе і формалізацією відносин з колективом.

Можна виокремити наступні ознаки керівника: 1) він є фізичною особою; 2) він здійснює керівний вплив на інших осіб – підлеглих та / або очолює певну організацію; 3) рішення керівника для підлеглих є обов'язковими для виконання; 4) за невиконання рішень керівника для підлеглих настають несприятливі наслідки.

У нормативно-правових актах термін «керівник» досить часто використовується для позначення осіб, які здійснюють управління підприємствами, установами, організаціями.

У сучасній юридичній літературі поняття «керівник» визначається як: 1) різновид посадових осіб, наділених адміністративною владою стосовно очолюваного ним формально-організованого колективу, які здійснюють внутрішньоорганізаційне управління ним; 2) індивід, який очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють, тощо.

Таким чином, поняття «керівник» не є суто юридичним, навпаки, воно широко використовується різними науками і тлумачиться однаковим або подібним чином.

Що стосується системи органів внутрішніх справ, то чинне законодавство не надає визначення поняття «керівник». Органи внутрішніх справ належать до правоохоронних органів і посідають відповідне місце в системі органів виконавчої влади; центральним органом управління виступає Міністерство внутрішніх справ України.

Згідно із Законом України «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України», органи внутрішніх справ мають таку структуру: Міністерство внутрішніх справ України – центральний орган управління; державні департаменти у складі Міністерства внутрішніх справ України як урядові органи державного управління за окремими напрямками службової діяль-

ності, визначеними Кабінетом Міністрів України; головні управління, управління Міністерства внутрішніх справ України в областях, містах Києві та Севастополі, управління, відділи Міністерства внутрішніх справ України на транспорті; міські, районні управління та відділи, лінійні управління, відділи, відділення, пункти; підрозділи судової міліції; підрозділи місцевої міліції; головний орган військового управління, оперативно-територіальні об'єднання, з'єднання, військові частини і підрозділи, вищі навчальні заклади, навчальні військові частини (центри), бази, установи та заклади, що не входять до складу оперативно-територіальних об'єднань Національної гвардії України; навчальні заклади, науково-дослідні установи, підприємства та установи забезпечення. На чолі кожного з названих органів перебуває відповідний керівник, працівники органу є, відповідно, підлеглими такого керівника.

Таким чином, враховуючи наукові підходи та норми чинного законодавства України, можна сформулювати наступне визначення категорії «керівник у системі органів внутрішніх справ». Керівник у системі органів внутрішніх справ – це фізична особа, що обіймає посаду в системі цих органів, наділена адміністративно-господарськими повноваженнями та виконує організаційно-розпорядчі, а інколи також консультативно-дорадчі функції в межах повноважень, визначених нормативно-правовими актами, приймає управлінські рішення, обов'язкові для виконання підлеглими, організовує їх виконання, під час якого застосовує до підлеглих формальні та неформальні методи впливу.

УДК 349.2; 349.3

ПРОБЛЕМИ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Кривопишин В. Г.,

*викладач Сумського училища професійної підготовки,
підпорядкованого УМВС України в Сумській області*

На нашу думку, проблемою правового регулювання проходження служби в органах внутрішніх справ є проведення якісно нової кадрової політики. Справа ускладнюється тим, що реформування кадрової роботи доводиться здійснювати у несприятливих умовах: реалії сучасного життя призвели до різкого збільшення навантаження на особовий склад органів внутрішніх справ.

Усвідомлюючи важливість проблеми і необхідність нових підходів до кадрової політики, колегія МВС затвердила Комплексну

програму вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції.

Серед принципів, які могли б закласти підвалини удосконалення державної служби, організації роботи з особовим складом органів внутрішніх справ, Міністр внутрішніх справ України виділяє наступне:

- верховенство Конституції України, інших законів над рештою нормативно-правових актів, посадовими інструкціями при виконанні співробітниками органів внутрішніх справ своїх обов'язків та при забезпеченні їх прав;

- відповідальність співробітників органів внутрішніх справ за невиконання або неналежне виконання своїх службових обов'язків;

- стабільність кадрового апарату органів внутрішніх справ;

- гуманізм, тобто первинність людини, особистості, коли забезпечення інтелектуального, духовного, професійного розвитку працівників, захист та реалізація їх соціальних інтересів – це не тільки найважливіша мета кадрової політики, а й засіб вирішення кадрових завдань;

- системність, яка передбачає врахування всього різноманіття чинників, що реально впливають на діяльність органів внутрішніх справ, процеси формування відповідних кадрів;

- правова захищеність. Цей принцип визначає поняття, межі, обсяги прав і відповідальності для всіх категорій співробітників, необхідність створення якісних і відомих всім механізмів правового захисту співробітників, членів їх сімей;

- деполітизація, яка закріплює заборону на створення в органах внутрішніх справ структур політичних партій, а також релігійних об'єднань;

- рівноправність громадян при вступі на службу до органів внутрішніх справ;

- професіоналізм і компетентність, що встановлює можливість службового зростання лише на основі поєднання високих професійних, ділових і особистих якостей співробітника;

- відкритість («прозорість») кадрової роботи. Цей підхід полягає у знанні співробітником загальних принципів роботи з персоналом, виборі гарантій щодо їх здійснення, виключенні із роботи з особовим складом маніпулювання «людським чинником».

Успішне проведення в життя кадрової політики неможливе без постійного обміну кадрів між центром та периферійними ор-

ганами. У зв'язку з ускладненням функцій управління необхідно забезпечити, щоб апарат центральних органів постійно поповнювався людьми, які пройшли школу низової роботи та знають потреби практики.

У свою чергу, низові органи відчують постійну потребу в працівниках які мають широкі погляди, здібності ставити та вирішувати завдання великого масштабу та які знають роботу різних органів та підрозділів.

Поряд із кадровою політикою в широкому, стратегічному розумінні слова потрібно розглядати кадрову політику у вузькому, тактичному аспекті. Це робота керівників і громадських організацій з колективом, індивідуальна робота з працівниками, організуюча діяльність, що має кінцевою метою мобілізацію особового складу на вирішення поставлених завдань. Вона буде дійсно організуючою, якщо проводиться комплексно, послідовно, з урахуванням психології особистості і міжособових відношень, що формуються в колективі. В арсеналі засобів досягнення поставлених цілей у керівника органів внутрішніх справ кадрова політика є важливим інструментом, оскільки дає можливість використовувати значні резерви інтенсифікації праці за рахунок використання так званого «людського фактора». Розгляд різноманітних аспектів кадрової політики покликаний звернути увагу на можливість вирішення проблем, що постають перед колективом, «не числом, а вмінням».

Поняття кадрової політики включає в себе сукупність основних напрямків, цілей і методів роботи з людьми, або, кажучи мовою науки управління, кадрова політика – це засіб регулювання кількісного та якісного стану соціального об'єкта управління.

Якісно новий рівень розвитку економіки, політичне та соціальне оновлення суспільства в процесі побудови демократичної правової держави не можуть бути досягнуті без ефективного використання персоналу, що зумовлює потребу проведення правових, організаційних, структурних та інших засад функціонування органів державної виконавчої влади у відповідність з новими умовами їх діяльності та розвитку. Органи внутрішніх справ як складова частина органів державної виконавчої влади повинні забезпечити реалізацію поставлених перед ними завдань виходячи з пріоритетності прав і свобод людини.

Основні зусилля в кадровій та виховній роботі необхідно спрямувати на забезпечення високих моральних якостей особово-

го складу, психологічної стійкості, неухильного виконання вимог законів, дотримання службової дисципліни, правового і соціального захисту.

Отже, на нашу думку, успішне вирішення цієї проблеми потребує вироблення в органах внутрішніх справ обґрунтованої кадрової політики.

Переходячи до розгляду наступного питання, а саме соціального захисту працівників міліції, слід підкреслити важливість його значення.

У середовищі сучасних ринкових умов політика держави має бути спрямована на максимальне забезпечення соціального захисту працівників правоохоронних органів. Працівники органів внутрішніх справ під час проходження служби, виконуючи службові обов'язки, пов'язані з охороною громадського порядку та боротьбою зі злочинністю, постійно потрапляють у ситуації, пов'язані з підвищеним професійним ризиком, супроводжуються побічними наслідками для здоров'я. Тому потрібно забезпечити додаткові гарантії соціального захисту як для працівників міліції, так і для членів їх сімей.

В усьому світі на соціальний захист співробітників правоохоронних органів звертають особливу увагу, адже їхня професійна діяльність досить часто пов'язана з неабиякою небезпекою та високим рівнем ризику. Сьогодні створення ефективної системи соціального захисту працівників міліції в Україні повинно передбачати проведення реформ, спрямованих, зокрема, й на розвиток соціального забезпечення.

Важко не погодитись із думкою про те, що важливою ознакою статусу будь-якої соціальної групи в суспільстві є її матеріальне становище. Фінансування правоохоронних органів покликане насамперед забезпечити належний соціальний статус їх працівників. Одна з головних вимог персоналу правоохоронних органів – належне грошове утримання та забезпечення іншими матеріальними благами. За результатами досліджень західних фахівців, які вивчали механізм стимулювання професійної діяльності працівників правоохоронних органів, найпривабливішим для них видом стимулювання є грошова винагорода. Справді, заробітна плата (грошове утримання) – основне джерело доходів правоохоронців, тому її розмір є важливим фактором. Але ж чи досягається така мета на сучасному етапі? На нашу думку, сучасний рівень грошового утримання не тільки не сприяє досягненню цієї мети, а й призводить

до зниження зацікавленості правоохоронців у результатах своєї праці, до перегляду ставлення до служби, що, зокрема, виявляється або у звільненні з правоохоронних органів, або в пошуках і використанні незаконних шляхів для задоволення особистих потреб. Це становить реальну небезпеку, адже сталість правоохоронних органів (як і будь-якої державної організації) є можливою лише в разі зацікавленості працівників у службі в цій складовій механізму державного апарату.

Одним із напрямів соціального захисту працівників правоохоронних органів є забезпечення житлом. Конституція України закріплює право громадян, які потребують соціального захисту, на житло, що надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону. Житлова політика стосовно певної категорії працівників правоохоронних органів знайшла своє відтворення в Законі України «Про міліцію». Відповідно до його положень, працівники міліції мають пільги під час розподілу житла; житлова площа надається їм у першочерговому порядку, але фактично їм не надають переваг перед іншими категоріями громадян України, які мають право на першочергове отримання житла. У житловому законодавстві останніх років часто вживається оціночне поняття «першочергові пільги», яке, не будучи конкретизованим і забезпеченим відповідними юридичними гарантіями, втрачає своє соціальне значення. Сформульована в такий спосіб норма ст. 22 Закону України «Про міліцію» на практиці виявляється малоефективною.

Підсумовуючи, хочеться наголосити на необхідності розроблення нового механізму реалізації соціальних прав та гарантій співробітників правоохоронних органів із використанням економічних і юридичних засобів. Так, для реалізації права особового складу правоохоронних органів на належний життєвий рівень необхідно вжити заходів з покращення та оптимізації оплати праці в правоохоронній системі (встановити справедливий рівень оплати праці, що відповідає трудовим затратам, провести реформування структури грошового забезпечення персоналу правоохоронних органів тощо). Окрім цього, доцільно розробити зміни до законодавства з урахуванням досвіду міжнародних принципів та стандартів у сфері соціального захисту й матеріально-правового забезпечення співробітників правоохоронних органів, адже, незважаючи на велику кількість нормативно-правових актів, що

регламентують матеріальне забезпечення, надання пільг та допомоги працівникам правоохоронних органів і членам їх сімей, норми значної частини відповідних документів залишаються декларативними та необов'язковими.

Крім того, важливо створити дієвий механізм соціального забезпечення правоохоронців, передбачивши відповідальність за невиконання встановлених нормативно-правовими актами заходів реалізації економічних та соціальних прав співробітників правоохоронних органів України.

УДК 349.2; 349.3

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Криворучко В. В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових та соціально забезпечувальних відносин яскраво виявляються у сучасному правовому регулюванні проходження служби та соціального забезпечення у Службі безпеки України.

Відповідно до ч. 1 ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-XII кадрами Служби безпеки України є: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовці строкової служби.

Слід відзначити, що працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, підлягають загальному трудовому законодавству та законодавству у сфері соціального забезпечення, а отже, регулювання їх трудових та соціально забезпечувальних відносин не відрізняється від регулювання цих відносин звичайних працівників. Стосовно військовослужбовців строкової служби слід вказати, що відносини у сфері проходження ними служби не входять до предмета трудового права з огляду на відсутність свободи у виборі місця служби. Тому у тезах ми зосередимося на трудових та соціально забезпечувальних відносинах співробітників-військовослужбовців, які мають певні особливості. Саме цю категорію ми будемо називати службовцями Служби безпеки України.

Службовці Служби безпеки України є носіями загального, спеціального й індивідуального правового статусу. Як громадяни вони володіють загальним правовим статусом, тобто однаковими з

іншими громадянами конституційними правами й обов'язками, а як службовці Служби безпеки України – наділяються спеціальним статусом, тобто спеціальними правами й обов'язками, що визначають місце зазначених службовців у системі службовців правоохоронних органів та обумовлюють специфіку трудових та соціально забезпечувальних правовідносин, що, зокрема, виявляється в характері й умовах їх праці, обмеженнях та заборонах при проходженні служби, у встановленні для них додаткових гарантій і пільг порівняно з іншими працівниками тощо. Індивідуальний статус службовців Служби безпеки України становить собою сукупність прав та обов'язків окремого, персоніфікованого службовця, який у певний момент займає чітко визначену штатним розписом посаду. Індивідуальний правовий статус базується на функціональних обов'язках за посадою та посадових інструкціях.

Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-XII до органів Служби безпеки України приймаються на конкурсній, добровільній і договірній основі громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Критерії професійної придатності, зокрема юридичної обізнаності, визначаються кваліфікаційно-нормативними документами, які затверджуються Головою Служби безпеки України.

З моменту прийняття на службу в Службу безпеки України громадяни стають службовцями, а отже, стають володарями відповідного правового статусу. Правовий статус службовців Служби безпеки України визначається як статус специфічної категорії працівників. На них дія Кодексу законів про працю України та інших актів трудового законодавства поширюється у тій частині, яка не врегульована Законом України «Про Службу безпеки України» від 25 березня 1992 р. № 2229-XII та іншими спеціальними нормативно-правовими актами.

За своєю сутністю служба службовців Служби безпеки України є різновидом найманої праці, а тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби службовцями цих органів не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання і належать до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію. Так, з огляду на характер і умови праці у Службі безпеки України, до службовців цих органів ставляться спеціальні вимоги

щодо їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо.

Відмінності для службовців Служби безпеки України передбачені й у пенсійному забезпеченні. Так, на відміну від пересічних громадян, пенсійне забезпечення яких здійснюється за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV, пенсійне забезпечення службовців Служби безпеки України здійснюється за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р. № 2262-XII. Зокрема для службовців Служби безпеки України передбачаються такі види пенсійного забезпечення: пенсія за вислугу років, пенсія по інвалідності, пенсія в разі втрати годувальника.

Разом з диференціацією в окремих питаннях проходження служби у Службі безпеки України виявляється і єдність трудового права, зокрема надання службовцям окремих видів відпусток здійснюється відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.

УДК 349.2:331.108.62-057.34

**ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ СТРОКІВ ЗАСТОСУВАННЯ
ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ:
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД**

Луценко О. Є.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Строки у трудовому праві належать до ключових правових категорій, позаяк створюють необхідні часові умови для існування, реалізації, захисту прав суб'єктів трудового права, а також виконання обов'язків. Проте відсутність визначення та диференційованого підходу до регламентації строків у багатьох випадках може призвести до порушення прав та погіршення правового становища деяких категорій працівників. Зокрема, на практиці нерідко порушується вимога законодавства стосовно строків накладення дисциплінарних стягнень. Тому виникає необхідність диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень для деяких категорій державних службовців.

Відповідно до ст. 148 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дисциплінарне стягнення може бути накладено безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку. Схоже положення містить ч. 2 ст. 53 Закону України (далі – ЗУ) «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI: дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня вчинення ним дисциплінарного проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Проте відомчими актами (статутами чи положеннями про дисципліну) передбачені й інші строки застосування дисциплінарних стягнень. Приміром, ст. 12 Дисциплінарного статуту прокуратури України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII передбачено, що дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не враховуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше одного року з дня вчинення проступку.

Порівняно зі строками, що існують на даний час в Україні, у деяких зарубіжних країнах передбачені значно триваліші строки, протягом яких до державного службовця може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Зокрема, у Болгарії та Чехії дисциплінарні стягнення накладаються не пізніше двох місяців після виявлення проступку службовця і не пізніше одного року після його вчинення; у Польщі – не пізніше трьох місяців від дня отримання повідомлення про дисциплінарний проступок державного службовця, а також через два роки після вчинення цього проступку.

У деяких зарубіжних країнах встановлено особливі умови щодо застосування звільнення до державних службовців. Приміром, у Греції дисциплінарне стягнення у вигляді остаточного звільнення зі служби може бути призначене у випадку будь-якого порушення, якщо: а) протягом двох років до вчинення порушення службовця було застосовано не менше ніж три санкції у вигляді штрафу, що перевищує одну місячну зарплату; або б) протягом одного року до вчинення порушення службовця було застосовано санкцію у вигляді штрафу, що перевищує одну місячну зарплату. У Литві звільнення зі служби за дисциплінарний проступок відбувається, якщо перед цим державному службовцю було винесено сувору догану хоча б один раз впродовж останніх 12 місяців.

На практиці вимога законодавства стосовно строків накладення дисциплінарних стягнень нерідко порушується. Приміром, відповідно до ЗУ «Про дипломатичних працівників» від 20 вересня 2001 р. № 2728-III дипломатичний працівник – це державний службовець, який виконує дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та має відповідний дипломатичний ранг (ст. 1). Вказаним законом не встановлено спеціального строку застосування дисциплінарних стягнень, тобто в даному випадку будуть застосовуватись строки, визначені КЗпП та ЗУ «Про державну службу». Проте у випадку коли дипломатичний працівник знаходиться за межами України, з моменту виявлення / вчинення дисциплінарного проступку до отримання можливості суб'єктом призначення накласти стягнення можуть закінчитися всі можливі строки, тому ці строки є короткими для застосування до нього певного стягнення. У зв'язку з цим виникає необхідність диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень стосовно дипломатичних працівників, які виконують покладені на них функції на території України та за її межами, встановивши для останніх триваліші строки, наприклад, визначивши, що рішення про накладення дисциплінарного стягнення на дипломатичного працівника, який виконує дипломатичні або консульські функції за кордоном, може бути прийнято протягом року із дня ознайомлення суб'єкта призначення з матеріалами справи про дисциплінарний проступок. На тих дипломатичних працівників, які виконують ці функції в Україні, мають поширюватися загальні норми, визначені трудовим законодавством.

Подібний підхід – встановлення триваліших строків застосування дисциплінарних стягнень – може бути використаний і щодо деяких інших категорій працівників шляхом закріплення їх у статутах про дисципліну.

У багатьох випадках для виявлення певного дисциплінарного проступку у діях державного службовця необхідно провести низку заходів, що, безперечно, займе певний час. Тому доречно встановити, що у разі проведення фінансово-господарської діяльності чи аудиторської перевірки дисциплінарне стягнення не може бути застосоване пізніше двох років з дня вчинення дисциплінарного проступку. У ці строки не включається час провадження у кримінальній справі.

Таким чином, необхідно диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень для певних категорій державних служ-

бовців з метою надання більшої можливості виявлення та реагування на діяння службовців, що сприятиме запобіганню дисциплінарним проступкам.

УДК 351.74

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБЛИВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ

Мошенська В. О.,

здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ

Діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення з огляду на особливу важливість, відповідальність і складність виконуваних ними завдань має ґрунтуватись на узгодженій системі засад і принципів, що виражають ключові підвалини, умови й критерії організації та практичного функціонування цих правоохоронних підрозділів. Разом з тим, на сьогодні принципи діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення залишаються несистемними, регламентуються доволі фрагментарно і не повністю відповідають вимогам сучасності та прогресивному зарубіжному досвіду; також залишається не вирішеною проблема імплементації засад і принципів в організацію та діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення. Відтак питання принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення вбачаються особливо актуальними в контексті підвищення ефективності їх функціонування.

Передусім відзначимо, що головним у визначенні принципів є не стільки характер чи форма їх внутрішнього змісту, як першочергове, вихідне значення закладених у принципах ідей (правил, положень) для відповідної організації та діяльності. При цьому відповідність закономірностям розвитку суспільства і цілям державного управління є не стільки сутнісною, скільки якісною рисою принципів як правової категорії. В аспекті діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення вказане насамперед має виражатись у відповідності принципів сучасним суспільним цінностям і потребі ефективного забезпечення громадського порядку та безпеки. Окрім того, очевидним недоліком вищенаведеної дефініції є відсутність таких істотних обов'язкових ознак принципів діяльності міліції, як їх правове визначення, а також відображення у них основних ідей організації та функціонування міліції.

Таким чином, принципи службової діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення можна визначити як систему нормативно визначених, зумовлених суспільними та державними інтересами концептуальних вихідних положень діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення, що визначають основні вимоги, правила і зміст їх організації та функціонування.

Безпосередньо система принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення встановлюється Конституцією України, Законом України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. № 565-XII, низкою інших нормативно-правових актів. При цьому досить прогресивним було закріплення основних принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення п. 1.3 профільного Положення від 8 травня 2014 р., тоді як, наприклад, чинним раніше Положенням про спеціальний підрозділ міліції громадської безпеки «Беркут» від 24 жовтня 2013 р. питання принципів не розкривались. Так чи інакше, попри застосування до діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення в цілому досить значної кількості загальних і спеціальних принципів, їх єдиний вичерпний узгоджений перелік на нормативному рівні все ще не сформований.

Слід відзначити як позитивне зрушення віднесення Положенням від 8 травня 2014 р. принципу верховенства права до принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення, адже раніше в адміністративному законодавстві, законопроектних ініціативах (законопроект від 18 січня 2008 р. № 1376) і наукових джерелах (М. Ю. Крепакова, С. О. Шатрава), як правило, наголошувалось лише на принципі законності в діяльності органів внутрішніх справ.

Основна сутність принципу законності зводиться до обов'язку підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення діяти лише на підставі, в межах повноважень і у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Щоправда зауважимо, що де-факто на практиці принцип законності має тлумачитись дещо ширше, означаючи необхідність суворого дотримання і виконання у своїй діяльності положень усього законодавства – не тільки законів, але й виданих відповідно до них підзаконних нормативно-правових актів.

Підкреслимо, що дотримання законності в діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення набуває

пріоритетного значення з огляду на покладення на них самих обов'язків із підтримання та забезпечення законності і правопорядку у державі. Проте у сучасній правовій демократичній державі недостатньо говорити лише про законність як базовий принцип діяльності органів внутрішніх справ. Поряд із цим має йтися також і про забезпечення конституційності правоохоронної діяльності, а в цілому про принцип верховенства права, передбачений ст. 8 Конституції України.

Беручи до уваги наявність різних підходів до розуміння сутності верховенства права, одразу маємо не погодитись із формальною концепцією верховенства права, що значною мірою зводить даний принцип до вищерозглянутого принципу законності, фактично ототожнюючи право і закон. Таким чином, діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення повинна не просто підпорядковуватись будь-яким вимогам закону, але й спрямовуватись при цьому на реалізацію та захист прав і свобод людини (передусім природних). До речі, як на нас, принцип верховенства права змістовно вже охоплює принцип законності, тому його окреме виділення у переліку принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення не доцільне.

Принцип гуманізму виражається, перш за все, у визнанні людини найвищою соціальною цінністю, гарантуванні рівних умов вільного розвитку особистості, у верховенстві прав і інтересів людини над будь-якими іншими цінностями та у направленості державної діяльності на їх забезпечення. Гуманізм як своєрідний світогляд є складним багатоаспектним явищем, що відображається й на розумінні змісту принципу гуманізму. Дотримання принципів гуманізму та поваги до особистості в діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення вимагає виявлення працівниками міліції поваги до особистого життя, честі та гідності особи, а також пріоритетного спрямування їх дій на забезпечення реалізації, захист і недопущення неправомірного обмеження прав, свобод і законних інтересів громадян. Тут підкреслимо, що гуманізм і повага до особистості має виявлятися не тільки стосовно законослужняних громадян, але й щодо правопорушників, підозрюваних і обвинувачених.

Впровадження принципу гласності вимагає створення дієвих механізмів інформування та доступу громадськості до відомостей про процес і результати діяльності підрозділів міліції громадської

безпеки особливого призначення. Реалізації принципу гласності значною мірою сприяє самостійне оприлюднення інформації, робота засобів масової інформації, направлення звернень громадян, депутатських звернень і запитів, а також забезпечення доступу до публічної інформації. У той же час слід зважати й на те, що застосування принципу гласності до підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення обов'язково повинно враховувати специфіку їх діяльності, інтересам якої нерідко відповідає саме нерозголошення відомостей про хід і результати виконання тих чи інших правоохоронних завдань.

Наголосимо, що діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення має ґрунтуватись не тільки на принципі політичної неупередженості, але й загалом на принципі професійності, який насамперед характеризує високий рівень фахової підготовки, спеціальних знань, вмінь і навичок їх співробітників. Проте на сьогодні даний принцип у профільному законодавстві все ще чітко не сформульований, хоча, наприклад, у законопроекті від 18 січня 2008 р. № 1376 передбачався принцип «професійної компетентності» органів внутрішніх справ. Так чи інакше, принцип професійності уособлює комплексну засаду функціонування підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення, стосуючись різних аспектів підготовки їх співробітників, підвищення кваліфікації, проходження служби і практично-го виконання поставлених завдань.

Крім цього, поряд із принципом професійності до діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення має застосовуватись також принцип служіння народу України.

Відзначимо, що однією з проблем організації діяльності органів внутрішніх справ України, втім, як і більшості інших державних органів, є недостатня узгодженість їх повноважень, структури, кадрового складу та матеріально-фінансового забезпечення, що, безумовно, негативно позначається на ефективності їх функціонування. Вказане зумовлюється, перш за все, відсутністю чіткої державної політики з приводу формування певного органу чи структури, а також несистемністю і фрагментарністю їх реорганізації. Відтак до принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення цілком доцільно віднести принцип єдності її функціональної, структурної, кадрової та матеріально-фінансової основи.

Таким чином, принципи службової діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення є одним із центральних елементів їх адміністративно-правового статусу, уособлюючи нормативно визначені головні вимоги, правила та сутність їх організації та функціонування. На сьогодні нормативно врегульована система принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення потребує оновлення, враховуючи вимоги сьогодення та зарубіжний досвід, а також відповідного уточнення і деталізації, спрямованої на підвищення рівня реальної імплементації принципів у діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення.

УДК 349.2

СУТНІСТЬ ТА ВИДИ ПРЕДСТАВНИКІВ САМОВРЯДНИХ ПРОФЕСІЙ У НАЦІОНАЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ

Остапенко Т. А.,

здобувач Запорізького національного університету

Серед учасників судочинства вагому роль відіграють представники самоврядних професій, зокрема таких, як адвокати, експерти, нотаріуси тощо. Участь зазначених осіб впливає на результат судового спору. Водночас на законодавчому рівні відсутнє поняття «самоврядна професія», а діяльність представників таких професій у судочинстві недостатньо регламентована нормами чинного законодавства. Окремі законодавчі акти, на підставі яких представники самоврядних професій здійснюють професійні права та обов'язки, не враховують специфіки участі таких осіб у судочинстві. У зв'язку з цим існує необхідність комплексного дослідження поняття та видів самоврядних професій, що в перспективі надасть можливість розробити конкретні пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в даній сфері.

На нашу думку, представники самоврядних професій (суб'єкти делегованих повноважень) – це особи, які не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування, але надають публічні послуги, – аудитори, нотаріуси, оцінювачі, а також експерти, арбітражні керуючі, незалежні посередники, члени трудового арбітражу, третейські судді під час виконання ними цих функцій тощо. Іншими словами, це суб'єкти публічних (невладних) повноважень, на яких у випадках, передбачених законом, покладається виконання деяких суспільно-державних обов'язків.

Особливість фізичних осіб – представників самоврядних професій – у судочинстві полягає в поєднанні кількох правових статусів, а саме: адміністративної правосуб'єктності та спеціальної професійної правосуб'єктності, закріпленої відповідними нормативно-правовими актами. Наприклад, адвокати є носіями, крім адміністративної, власної правосуб'єктності, зміст якої міститься в нормах Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», згідно з ч. 1 ст. 2 якого адвокатура України є недержавним самоврядним інститутом, що забезпечує здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги на професійній основі, а також самостійно вирішує питання організації і діяльності адвокатури в порядку, встановленому цим Законом.

Іншою самоврядною професією є нотаріат. Згідно з ч. 1 ст. 1 Закону України «Про нотаріат», нотаріат в Україні – це система органів і посадових осіб, на які покладено обов'язок посвідчувати права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняти інші нотаріальні дії, передбачені цим Законом, з метою надання їм юридичної вірогідності. Професійне самоврядування нотаріусів здійснюється через Нотаріальну палату України та її органи. Нотаріальна палата України є організацією, яка здійснює професійне самоврядування у сфері нотаріату (ч. 2 ст. 16).

Отже, адвокати та нотаріуси є представниками самоврядних професій, що беруть участь у судочинстві.

Слід зробити таке зауваження: якщо організація є самоврядною, це ще не означає, що її представники належать до самоврядних професій. Зокрема, згідно з ч. 1 ст. 15 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація, що діє на підставі статуту, який затверджується її правлінням. У вказаній організації працюють працівники різних спеціальностей: бухгалтери, юристи, спеціалісти, прибиральники тощо. Як бачимо, вказані професії не є самоврядними.

Щодо експертів, спеціалістів, перекладачів, то нормативно-правові акти, які регламентують їх діяльність, не встановлюють для вказаних осіб принципів самоврядності. З іншого боку, самі по собі професії експерта, спеціаліста (незалежно від галузі знань), перекладача допускають можливість застосування самоврядності представниками таких професій.

Враховуючи викладене, *ознаками* представників самоврядних професій в судочинстві слід визнати наступні: вони є фізичними особами, що володіють адміністративною правосуб'єктністю; наділені спеціальною професійною правосуб'єктністю (є носіями (суб'єктами) публічних (невладних) повноважень, на яких у випадках, передбачених законом, покладається виконання деяких суспільно-державних обов'язків); беруть участь у судочинстві як особи, що беруть участь у справі, а також у ролі осіб, які обслуговують судочинство та сприяють розгляду справи; не є державними службовцями, посадовими особами місцевого самоврядування; надають публічні послуги; мають можливість самостійно вирішувати питання внутрішнього управління в рамках певної професії, що не заборонено законом.

Таким чином, під *представниками самоврядних професій у судочинстві* пропонуємо розуміти фізичних осіб певних професій, які можуть самостійно вирішувати питання внутрішнього управління, мають адміністративну та спеціальну професійну правосуб'єктність, надають публічні послуги, не перебуваючи на державній службі та не обіймаючи посад в органах місцевого самоврядування, беруть участь у судочинстві як особи, що беруть участь у справі, а також у ролі осіб, які обслуговують судочинство та сприяють розгляду справи.

УДК 349.2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ НА ДИПЛОМАТИЧНІЙ СЛУЖБІ

Селецький О. В.,

викладач кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Навчально-наукового інституту права і соціальних технологій

Чернігівського національного технологічного університету

Процедура відбору і подальше призначення громадянина на дипломатичну посаду є сукупністю правових та організаційних заходів, завдяки яким здійснюється укомплектованість дипломатичної служби високоякісними спеціалістами, котрі за своїми професійними, діловими та моральними якостями відповідають цілям, завданням та особливостям роботи конкретного підрозділу системи Міністерства закордонних справ (далі – МЗС) України. Відбір на дипломатичну службу здійснюється потенційним роботодавцем в особі державного органу (МЗС України) та його керівництва шляхом проведення конкурсу, якщо інше не передбачено

законодавством України. У ч. 6 ст. 9 Закону України «Про дипломатичну службу» зазначено, що прийняття на дипломатичну службу здійснюється на конкурсній основі, крім випадків, коли призначення на дипломатичні посади здійснює Президент України відповідно до Конституції України. Сама ж процедура проведення конкурсу врегульована Порядком проведення конкурсу для прийняття на дипломатичну службу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2002 р. № 1754.

У юридичній літературі під конкурсом у системі державної служби розуміють особливу процедуру підбору кадрів на вакантні державні посади відповідно до рішення конкурсної комісії. Це установлена законом організаційно-правова форма реалізації конституційного права рівного доступу громадян до державної служби, яка полягає в особливому порядку відбору кандидатур на вакантні посади державної служби. А. В. Андрушко відзначає, що конкурс є важливим правовим способом раціонального підбору кадрів до органів державної служби, що дозволяє не тільки покращити комплектування її органів, але й забезпечує в майбутньому потрібний рівень їх функціонування. Важливість конкурсного порядку прийому громадян на державну службу очевидна, адже це той фактор, який має гарантувати об'єктивність оцінювання ділових, професійних, моральних якостей претендента і, як наслідок, ефективність його майбутньої роботи.

Загалом процедуру проведення конкурсного відбору на дипломатичній службі можна умовно поділити на три етапи:

1. Публікація в засобах масової інформації оголошення про проведення конкурсу. Таке оголошення повинно бути опубліковане не пізніше ніж за місяць до його початку. З приводу даного етапу деякі науковці зазначають, що сам факт подання оголошення можна розглядати як зроблену роботодавцем оферту на вступ до відносин із добору кадрів.

2. Прийом усіх необхідних документів від осіб, які виявили бажання взяти участь у конкурсі, їх попередній розгляд на відповідність встановленим кваліфікаційним вимогам. Зокрема, подаються: заява на участь у конкурсі, у якій зазначається про те, що заявник ознайомлений із встановленими законодавством обмеженнями щодо прийняття на дипломатичну службу; заповнена особова картка з відповідними додатками; дві фотокартки; копії документів про освіту, підвищення кваліфікації, присвоєння вченого звання, присудження наукового ступеня; декларація про

майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою, передбаченою Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції»; копія документа, який посвідчує особу; копія військового квитка (для військовослужбовців або військовозобов'язаних); довідка про допуск до державної таємниці (у разі його наявності). Конкурсантам дозволяється також подавати додаткові відомості щодо своєї освіти, досвіду роботи, професійного рівня.

Зазначені вище документи після їх подання обов'язково підлягають перевірці кадровою службою МЗС України на відповідність встановленим вимогам щодо прийняття на дипломатичну службу. Кандидати, документи яких не відповідають встановленим вимогам, до конкурсу не допускаються.

Рівень володіння конкурсантами іноземними мовами визначається Вищими курсами іноземних мов Дипломатичної академії України при МЗС України.

3. Проведення іспиту на знання законодавства, співбесіди та відбір кандидатів. Метою даного етапу є визначення рівня знань і здібностей кандидата. Зокрема, під час іспиту перевіряються знання Конституції України, законів України «Про державну службу», «Про дипломатичну службу» та «Про засади запобігання і протидії корупції», інших актів законодавства, міжнародних договорів. На іспит додатково виносяться також питання з урахуванням специфіки діяльності дипломатичної служби та функціональних повноважень структурних підрозділів МЗС України (залежно від того, на зайняття якої дипломатичної посади претендує особа).

Департамент персоналу МЗС України визначає дату проведення іспиту та повідомляє кандидатів про місце і час його проведення. Іспит складається шляхом комп'ютерного тестування державною мовою. На підготовку відповідей на тестові запитання відводиться не більше 20 хвилин. Кандидати, які не склали іспиту, не можуть бути рекомендовані конкурсною комісією для прийняття на дипломатичну службу. У разі успішного складання іспиту з кандидатами проводяться співбесіди у відповідних структурних підрозділах МЗС України.

Конкурсна комісія на підставі розгляду поданих документів, результатів іспиту та співбесіди з кандидатами, які успішно склали іспит, здійснює відбір осіб для прийняття на дипломатичну службу. Про результати конкурсу кандидати сповіщаються протягом трьох днів після його проведення.

Необхідно наголосити на тому, що національним законодавством, на жаль, не закріплений обов'язок роботодавця призначити на вакантну посаду особу, яка перемогла в конкурсі. На дану проблему звертає увагу і К. Ю. Мельник, який пропонує включити у відповідні нормативно-правові акти у сфері державної служби обов'язковість прийняття на державну службу переможця конкурсу. Слушна думка висловлюється ним також з приводу удосконалення власне конкурсної процедури на державній службі. Вчений вважає, що під час конкурсу повинен бути застосований поліграф, який дозволить одержати правдиву інформацію про поведінку й характер кандидата, виявити проблеми, що виникали у нього на попередньому місці роботи, перевірити інформацію, яка міститься в наданих кандидатом документах. Вбачається, що таке нововведення буде доцільним та виправданим при проведенні конкурсу для прийняття на дипломатичну службу. Це надасть змогу відібрати найбільш кваліфікованих спеціалістів, патріотизм, високий професіоналізм та інтелектуальний потенціал яких сприятиме зміцненню міжнародного авторитету України, створенню сприятливих умов для подальшого соціально-економічного зростання.

УДК 349.3

ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ФІНАНСОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ УКРАЇНИ

Спринський О. Р.,

*оперуповноважений відділу організації викриття економічних
злочинів оперативного управління ДПІ у м. Хмельницькому
Головного управління Міндоходів у Хмельницькій області*

Сьогодні Україна перебуває на етапі реформування суспільно важливих аспектів функціонування державності. Процеси трансформації держави та суспільства обумовлені докорінними змінами в політичній, економічній та соціальній сферах. Зростання корупції та злочинності, загострення криміногенної ситуації є передумовами поширення кризових тенденцій у країні. Актуальність висвітлюваної проблематики полягає в необхідності дослідження соціального забезпечення центрального органу виконавчої влади у сфері охорони економічної безпеки держави, а саме Державної служби фінансових розслідувань (далі – ДСФР).

Проблемам соціального захисту працівників правоохоронних органів приділяли увагу багато учених-правників, а саме: М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, © Спринський О. Р., 2014

М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, О. В. Лавриненко, Л. І. Лазор, В. Т. Маляренко, К. Ю. Мельник, І. М. Сирота, Г. І. Чанишева, О. Г. Чутчева, В. Ш. Шайхатдинов, В. І. Щербина.

Правовою основою діяльності ДСФР є Конституція України, Кримінально-процесуальний кодекс України, акти Президента України і Кабінету Міністрів України, інші нормативно-правові акти органів державної влади, а також міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Право на соціальне забезпечення є одним із найважливіших серед соціально-економічних прав людини, гарантування та стан дотримання якого відбивається на характеристиці держави як правової та соціальної, оскільки «соціальна незабезпеченість населення деформує всю структуру прав і свобод людини та громадянина».

Підтримуючи позицію В. В. Чернея, який стверджує, що структура та режим функціонування органів і служб, які контролюють дотримання законодавства у сфері державних фінансів, уже не відповідають вимогам суспільства. Аналіз чинного законодавства та практики дають підстави для висновку про те, що функції протидії злочинам у сфері державних фінансів невиправдано розпоширені за різними відомствами і нерідко дублюються.

Отже, згідно зі ст. 1 законопроекту України «Про Державну службу фінансових розслідувань», ДСФР створюється на базі податкової міліції, підрозділів боротьби з відмиванням доходів, одержаних злочинним шляхом, Державної податкової служби в Україні і є центральним правоохоронним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом. Вона складається із підрозділів по боротьбі з правопорушеннями у сфері господарської діяльності, слідчих підрозділів і підрозділів по боротьбі з корупцією та власної безпеки.

Доречно відмітити, що для окремих категорій працівників законодавством встановлюються норми, якими передбачено додаткові, порівняно з іншими категоріями громадян, права. Такі права встановлюються внаслідок неможливості реалізації зазначеними громадянами загальних для всіх правових норм із причин, що від них не залежать, або внаслідок того, що зазначені громадяни мають особливі заслуги перед державою. Такі додаткові права, як зазначає О. Є. Мачульська, називаються соціальними пільгами.

Тому відповідно до ст. 21 вищевказаного законопроекту України, держава гарантує працівникам ДСФР соціальний захист. Доречно зауважити, що соціальні пільги стосуються сфери освіти, охорони здоров'я, житлово-комунальних питань. Коло питань

соціального захисту також включає питання трудового законодавства, а саме встановлення 41-годинного робочого тижня для працівників ДСФР. У необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Оплата праці в надурочний і нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться відповідно до вимог законодавства.

Досліджуючи міжнародний досвід, зазначимо, що ефективність даної дефініції підтверджена досвідом діяльності відповідних структур Італії, Швеції, Австрії, Польщі, Грузії та США. Тому слід наголосити на тому, що працівники ДСФР відіграють важливу роль у правовому механізмі сучасної України. Продуктивна діяльність новоствореної структури дозволить забезпечити достатній рівень законності та правопорядку, протидії економічним злочинам. Основна мета, яку ставить перед собою ДСФР, – запровадження європейської моделі фінансового контролю внутрішнього аудиту розпорядників бюджетних коштів після відкриття кримінального провадження. У свою чергу, ефективність діяльності правоохоронних органів прямо залежить від рівня соціального захисту їх працівників та членів сімей співробітників. Однак, як свідчить статистика, в даний час рівень соціального захисту співробітників правоохоронних органів та членів їх сімей ще далекий від достатнього і сьогодні Україна робить лише перші кроки до модернізації законодавства у сфері соціального забезпечення працівників ДСФР.

УДК 349.3

**ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ:
СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Чепела С. П.,

*викладач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Проведена у 2011 р. пенсійна реформа внесла свої корективи у долі багатьох людей, у тому числі і правоохоронців.

Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668 змінено деякі підходи до оформлення пенсійного забезпечення у нашій країні. Суттєві зміни внесено до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби,

та деяких інших осіб» у частині призначення пенсій за вислугу років. Так з 1 жовтня 2011 р. замість можливості оформити пенсію за наявності вислуги 20 років або більше у календарному чи пільговому обчисленні введено поетапне збільшення необхідного мінімального стажу служби у календарному обчисленні до 25 років у 2020 р.

Таким чином, особі начальницького складу або військовослужбовцю, щоб набути статусу пенсіонера в листопаді 2014 р., потрібно для призначення пенсії мати вислугу понад 22 календарні роки, незалежно від віку, або за наявності віку 45 років, страхового стажу 25 років і стажу служби в органах внутрішніх справ, Збройних силах України чи інших військових формуваннях понад 12 років і 6 місяців (відповідно до ст. 12 п. «б», яка залишилась на цей час без змін, Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»).

Зменшено також максимальний розмір пенсії з 90 % до 80 % відповідних сум грошового забезпечення.

Влітку 2011 р. серед працівників органів внутрішніх справ особливе занепокоєння викликали зміни до періодів пільгової вислуги, які зараховувались для пенсії. Так, постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 року № 393 та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 20 липня 2011 р. № 780 виключено позиції про зарахування служби на пільгових умовах у деяких підрозділах, а саме: у підрозділах по боротьбі з економічною злочинністю, кримінального розшуку, дільничних інспекторів міліції.

3 жовтня 2011 р. було змінено підходи щодо виплати одноразової грошової допомоги особам, які звільняються зі служби, у розмірі 50 % чи 25 % місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби або, як її називають працівники, – вихідної допомоги. Її стали виплачувати і тим, хто не має права на пенсію, але має вислугу більше 10 років у календарному обчисленні. Із січня 2012 р. до розрахунку періодів, які враховуються для визначення вислуги років для виплати одноразової грошової допомоги, стали включати період навчання у цивільному вищому навчальному закладі в межах до п'яти років із розрахунку один рік навчання за 6 місяців служби, тобто половина навчання у вузі, але не більше 2 років і 6 місяців.

Упродовж 2014 р. Урядом внесено зміни до законів та постанов, що стосуються питань проходження служби та призначення пенсії по лінії МВС України, а саме: Законом України від 27 березня 2014 р. № 1166 «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» внесено зміни у ст. 13 «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» щодо зменшення максимального розміру пенсії із 80 % відповідних сум грошового забезпечення до 70 %.

Закonom України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення проведення мобілізації» від 27 березня 2014 р. № 1169 внесено зміни до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» щодо збільшення віку перебування в запасі Збройних сил із 40 років для рядового складу і 45 років сержантського складу до 50 років, а у молодшого офіцерського складу час перебування у запасі збільшено до 55 років. Беручи до уваги, що на цей час граничний вік перебування на службі в органах внутрішніх справ України становить 45 років до підполковника міліції включно і 50 років до полковника міліції, вказана норма практично унеможливує звільнення зі служби в органах внутрішніх справ за віком у відставку, виняток становлять лише працівники, які звільняються через хворобу за рішенням військово-лікарської комісії виключно із формулюванням у свідоцтві про хворобу «Непридатний до військової служби зі зняттям з військового обліку». Нагадаємо, що звільнення зі служби у відставку додатково дає 5 % до пенсії.

Цим же законом внесено зміни до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», а саме ст. 2 даного Закону доповнено новою частиною наступного змісту: «Пенсіонерам з числа військовослужбовців та осіб, які отримують пенсію за цим Законом, у разі призову їх на військову службу під час мобілізації, на особливий період до Збройних сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та Державної спеціальної служби транспорту, на службу до органів внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів та підрозділів цивільного захисту, податкової міліції та Державної кримінально-виконавчої служби України виплата пенсій на час такої служби не припиняється. Після звільнення із служби цих осіб виплата їм пенсій здійснюється з урахуванням додаткової ви-

слуги років на день їх демобілізації. Якщо новий розмір пенсії у цих осіб буде нижчим за розмір, який вони отримували в мирний час, виплата їм пенсії здійснюється у розмірі, який вони отримували на день призову на службу у зв'язку з мобілізацією». Крім того, внесено зміни до ст. 12 стосовно збереження права на пенсію за вислугу років для осіб, які були звільнені зі служби до набрання чинності Законом України від 8 липня 2011 р. № 3668-VI «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» та мають вислугу 20 років, у разі призову їх на службу у зв'язку з мобілізацією та подальшою демобілізацією.

Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2014 р. № 112 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань пенсійного забезпечення» було внесено зміни в п. 7 постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 р. № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей», а саме збільшено кількість місяців, з яких вираховується середня сума щомісячних додаткових видів грошового забезпечення для призначення пенсії, з 24 на 60.

Узявши до уваги негативні відгуки силових структур на підписання вказаних змін, Уряд своєю постановою від 30 квітня 2014 р. № 115 повернув норму щодо вирахування суми середньої щомісячного додаткового грошового забезпечення за 24 останні календарні місяці служби підряд перед звільненням.

Слід зазначити, що пенсії особам начальницького складу обчислюються з розміру грошового забезпечення, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, з урахуванням таких його видів: відповідних окладів за посадою, спеціальним званням та відсоткової надбавки за вислугу років у розмірах, установлених за останньою штатною посадою, займаною перед звільненням та щомісячних додаткових видів грошового забезпечення. При цьому середня сума щомісячних додаткових видів грошового забезпечення та премії визначається шляхом ділення на 24 загальної суми цих видів грошового забезпечення за 24 останні календарні місяці служби підряд перед звільненням.

Однак слід зазначити, що вказана постанова прийнята 30 квітня, але набрала чинності тільки наступного дня за днем її опублі-

кування, тобто лише 4 червня 2014 р. Ті особи, які звільнились у період з 1 травня по 4 червня 2014 р., отримали грошовий атестат із додатковими видами грошового забезпечення за період 60 місяців.

Проведений нами аналіз проблем пенсійного забезпечення осіб начальницького органів внутрішніх справ та інших силових структур, на яких поширюється дія Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», свідчить про те, що упродовж останніх років соціальний захист військовослужбовців та працівників органів внутрішніх справ істотно погіршився.

Автор щиро сподівається, що незабаром буде прийнято проєкт Пенсійного кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України 16 листопада 2014 р. за № 4290а, який розроблено з метою впорядкування законодавчого регулювання правовідносин у галузі пенсійного забезпечення. Завданнями законопроекту є подолання хаосу в пенсійному законодавстві, подолання правового нігілізму, недопущення порушень прав людини в галузі пенсійного забезпечення, усунення необґрунтовано привілейованого пенсійного забезпечення окремих категорій громадян, встановлення гідного та справедливого рівня пенсійного забезпечення для всіх громадян. Зокрема, законопроектом передбачається скасування встановлених пенсійною реформою 2011 р. підвищення пенсійного віку та мінімального стажу, необхідного для призначення пенсій, а також зміна порядку розрахунку максимального та мінімального розміру пенсії, повернення максимального розміру пенсії військовослужбовцям та особам начальницького складу органів внутрішніх справ до 80 %.

Наукове видання

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Матеріали

*III Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 28 листопада 2014 року)*

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

Коректори О.О. Конобевська, Т. Д. Мельник
Комп'ютерна верстка О. Ф. Півень

Українською та російською мовами

Формат 60x84/16. Ум.-друк. арк. 18,9. Обл.-вид. арк. 17,9.
Тираж 300 пр. Зам. № 2311

Адреса редакції, видавця та виготовлювача:
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. 50-річчя СРСР, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.