

ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
імені В. М. КОРЕЦЬКОГО
НАН УКРАЇНИ

Держава і право

ЗБІРНИК
НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Серія ЮРИДИЧНІ НАУКИ

Випуск 67



Київ
Видавництво «Юридична думка»
2015

acts containing instructions and regulations governing analyzed Ukrainian labor law.

In this research study also analyzed the isolation and a sign of vacations, their meaning and significance for the functioning of the institute of labor law in this research study author proposes to consider the following types of leave, such as: annual leave, annual leave and annual main additional leave. In this article the different legal approaches define features that constitute a vacation. The present definitions may identify the main features of the holiday and establish common and distinctive features for each holiday. The author emphasizes that the main features of annual leave should include, in particular: a combination of basic and additional leave, an employee to perform job duties for the holidays, annual giving, provided for rest and rehabilitation, preservation of the period of leave employment and other.

In addition, the article offers an analysis of the content of vacation in the light of the rights and interests of the individual. The right of an employee to leave is defined as one of the fundamental human rights enshrined in the Constitution of Ukraine.

The scientific article also analyzes the provisions that are designed to regulate the actual procedure of their provision. Author notices that right of the annual basic leave granted to employees of not less than 24 calendar days after working year, which is measured from the date of employment contract.

The author also notes the importance of the right to leave is a constitutional requirement and requires appropriate legal mechanism to ensure and practical implementation of social relations at work.

Key words: vacation, leave entitlements, annual leave, annual leave major, annual additional leave.

УДК 349.22

Г. О. СПИЦИНА

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СПОЛУЧЕНОМУ КОРОЛІВСТВІ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА ПІВНІЧНОЇ ІРЛАНДІЇ

Проаналізовано джерела та характерні ознаки правового регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії. Досліджено специфіку укладення та розірвання трудових договорів у вказаній країні. Визначено основні тенденції, характерні для розвитку британського трудового права в XXI сторіччі.

Ключові слова: джерела трудового права, Сполучене Королівство Великобританії та Північної Ірландії, загальне право, трудовий договір, звільнення.

© СПИЦИНА Ганна Олександрівна – кандидат педагогічних наук, доцент, докторант ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

Спицына А.А. Особенности регулирования трудовых отношений в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии

Проанализированы источники и характерные признаки правового регулирования трудовых отношений в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии. Исследована специфика заключения и расторжения трудовых договоров в указанной стране. Определены основные тенденции, характерные для развития британского трудового права в XXI веке.

Ключевые слова: *источники трудового права, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, общее право, трудовой договор, увольнение.*

Spitsyna Ganna. Features of regulation of labor relations in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland

The article analyzes sources and the characteristics of the legal regulation of labor relations in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. It is noted that among the countries – members of the European Union, this country indicated the lack of systematic legislation in the field of labor. First of all it is caused by Common Law (the unified system of precedent) that played the important role in the regulation of labor relations throughout the country. The Common Law is used in the United Kingdom for two levels of regulation of labor: individual and collective.

Key words: *sources of labor law, the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the common law contract of employment, dismissal.*

Звертаючись до сучасних трудовправових систем країн – членів Європейського Союзу, слід звернути увагу, що Сполучене Королівство Великобританії і Північної Ірландії (далі – Великобританія) постає серед них в певній мірі осторонь. Зумовлене зазначене не тільки тим, що вказана держава не має єдиного систематизованого законодавчого акту в сфері праці, але і, в першу чергу, тим, що важливу роль у регулюванні трудових відносин Великобританії відграє загальне право (*Common Law*) – єдина система прецедентів, що має своє поширення на всю територію країни.

Загальне право застосовується у Великобританії на двох рівнях регулювання праці: індивідуальному та колективному. Так, на індивідуальному рівні трудові відносини, за виключенням відносин з певними державними службовцями, визначаються трудовим договором, укладання якого регулюється правилами, що впливають із загального права. При цьому, наявність укладеного трудового договору є підставою для розповсюдження на працівників переважної більшості гарантій в сфері праці, визначених вже нормами законодавчих актів. Звертаючись до колективного рівня регулювання праці слід зазначити, що функціонування профспілок або організа-

ція страйків у Великобританії загальним правом визнаються протиправними, тому як вихід з наведеного становища, урядом був прийнятий ряд спеціальних нормативних актів, присвячених зазначеному питанню.

Визначаючи особливість британського трудового права І.Я. Кісельов підкреслював, що вона полягає в тому, що в результаті вікової боротьби робітничий клас домогся прийняття парламентом законодавчих актів, які скасували деякі положення загального права, яке в цілому вороже працівникам. Наприклад, легалізація профспілок і страйків сталася в результаті прийняття законів, скасоване або обмежене застосування проти профспілок та їх діяльності доктрин загального права, судових прецедентів, спрямованих проти права на об'єднання та колективні дії¹. У сучасній англійській літературі з трудового права визнається, що законодавство про трудовий найм на початку ХХІ ст. відображає двохсотрічну історію прагматичних спроб збалансувати суперечливі інтереси роботодавців і працівників. Трудове законодавство регулює трудові відносини для досягнення двох основних цілей: для забезпечення їх нормального функціонування поряд з іншими ринковими механізмами і водночас для захисту працівників від надмірної дії процесів економічної експлуатації. Завдання трудового законодавства не зводиться виключно до захисту прав і інтересів працівників. Перед законодавством про працю поставлена складніша проблема: підтримати заростання добробуту суспільства й обмежити негативні наслідки дії механізмів ринкової системи на працівників².

На думку П.В. Клімова, в силу специфіки джерел правової системи Англії, в якій велику роль відіграє судовий прецедент, характерною особливістю трудового договору Англії є постійне коректування трактування стандартних положень допомогою судових рішень за певними справах. Спочатку питання праці та найму повністю регулювалися судовим правом. Лише з початку 70-х років ведеться активний розвиток трудового законодавства шляхом правотворчої діяльності Парламенту. Останні два десятиліття характеризуються активним впливом законотворчої діяльності Євросоюзу на трудове законодавство Англії. Відмінності в правових системах Великобританії і континентальних країн-членів ЄС часто є причиною розбіжностей у трактуванні положень директив та положень ЄС. Європейський суд справедливості відіграє провідну роль у забезпеченні однакового тлумачення і застосування положень європейського законодавства. При цьому науковець зазначає, що сучас-

не трудове право Англії характеризується різноманіттям джерел, що іноді призводить до колізій норм³.

Британські вчені Саймон Дікін та Джилліан Морріс, характеризуючи сучасну систему трудового права Великобританії, наголошують, що йому в певній мірі не вистачає автономії від загального права, в зв'язку з тим, що сфера дії доктрини загального права є надзвичайно широкою. При цьому, на думку науковців питання чи повинна або може автономна система трудового права бути ізольованою від втручання загального права, на думку науковців, є глобальним предметом спору, який в подальшому адресується до тих, хто бажають радикально змінити існуючу систему права⁴.

Звертаючись до джерел трудового права у Великобританії слід зазначити, що законодавство в цій країні багато років відіграє допоміжну роль. Так історично склалося, що для більшості працівників ключовим елементом захисту їх прав залишається колективно-договірне регулювання праці (*collective bargaining*). На законодавчому ж рівні визначалися лише тільки ті аспекти регулювання праці, на які колективні договори не мають свого поширення: захист трудової діяльності дітей та жінок; здоров'я і безпека праці; фіксація механізмів фінансової винагороди для особливо уразливих категорій працівників тощо.

Колективні договори – своєрідне джерело британського трудового права, що має значну специфіку порівняно з іншими країнами. За своєю юридичною природою – це, свого роду, джентльменські угоди, що мають моральну силу, а не є юридичним контрактом. Примусове виконання їх за допомогою звичайної судової процедури – неможливе. Таким чином, колективні договори позбавлені правових санкцій. За юридичними характеристиками вони близькі до колективних договорів резолюції так званих Уїтлі – спільних органів працівників і адміністрації в державній службі⁵.

Цікаво, що на цей час у Великобританії спостерігається чітка тенденція зменшення впливу колективно-договірного регулювання праці. Адже, наприклад, станом на 2012 рік колективними договорами охоплено лише 29 % відсотків робочої сили, при цьому тільки 1 % складають приватний сектор економіки.

Ключовим законодавчим актом в сфері праці у Великобританії виступає Закон про права найманих працівників (*Employment Rights Act 1996*), який фактично є спробою уряду якось узагальнити існуючі індивідуальні права в сфері праці. Крім того, окремо слід відмітити: Закон про захист від переслідувань на робочому місці

(*Protection From Harassment Act 1997*); Закон про національний мінімальний розмір оплати праці (*National Minimum Wage Act 1998*); Закон про права в галузі найму (вирішення спорів) (*Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998*); Закон про трудові відносини (*The Employment Relations Act 1999*).

До специфічних джерел трудового права Великобританії відносяться кодекси практики, які складаються державними органами. Такі кодекси містять ряд важливих приписів і рекомендацій. Зміст цих кодексів враховується судами та іншими державними органами при застосуванні норм права, хоча формально вони не є правовими документами, і їх недотримання не спричиняє за собою яких-небудь санкцій⁶. В даний час діють кодекси практики, що регулюють пікетування, надання профспілкам інформації, необхідної для колективних переговорів, право профспілкових працівників використовувати робочий час для виконання їх обов'язків, дисциплінарну практику і процедуру, заходи проти дискримінації за ознакою раси та статі, порядок утворення комітетів з техніки безпеки і функції профспілкових інспекторів праці, порядок проведення голосування у зв'язку зі страйком⁷.

Слід зазначити, що британське трудове право порівняно з трудовим правом України є більш суворішим до працівників, в частині визначення їх соціальних прав в сфері праці. Як приклад можна навести правове регулювання тривалості робочого часу, яке у Великобританії визначене на офіційному (державному) рівні – Правилами Робочого часу (*The Working Time Regulations 1998*)⁸ та складає для осіб віком до 18 років – максимум 40 годин на тиждень або 8 годин в день, а для працівників старше 18 років – 48 годин на тиждень.

Натомість формування моделі економічних гарантій прав працівників у Великобританії, навпаки, є однією з оптимальніших у світі. Стосується це, в першу чергу, рівня оплати праці. Мінімальний розмір заробітної плати в Великобританії визначений Законом про національний мінімальний розмір оплати праці (*National Minimum Wage Act 1998*)⁹. Згідно зазначеного законодавчого акту мінімальна ставка заробітної плати залежить від віку працівника. При цьому її розмір переглядаються кожного року Комісією мінімальної оплати праці (*Low Pay Commission*). На цей час мінімальна заробітна плата особи складає для осіб: у віці від 21 року – £ 6.50 на годину; у віці 18–20 років – £ 5.13 на годину; у віці до 18 років – £ 3.79 на годину; для осіб віком від 19 років, що проходять навчання на виробництві – £ 2.73 на годину.

Порядок укладення трудових договорів у Великобританії на нормативному рівні регулюється Законом про права найманих працівників (далі – ERA1996)¹⁰. Зазначений законодавчий акт не передбачає обов'язкової письмової форми трудового договору. Так, відповідно до п. 1.1. ERA 1996 після вступу працівника в трудові відносини роботодавець обов'язково повинен надати йому письмове підтвердження з відомостями про найм. В такому підтвердженні повинні міститись: відомості про роботодавця та працівника; дата початку роботи; дата початку загального трудового стажу працівника. Крім того зазначене підтвердження також може містити й інші умови, наприклад: розмір заробітної плати, порядок її розрахунку та періодичність виплати; будь-які терміни і умови, що торкаються тривалості робочого часу; повну інформацію відносно надання оплачуваної відпустки, та святкових і вихідних днів; повну інформацію відносно відпустки по непрацездатності, яка викликана хворобою або травмою, можливості виплати допомоги у зв'язку з хворобою; повну інформацію відносно умов пенсійного забезпечення; час для попереднього повідомлення роботодавця при припиненні трудового договору за ініціативою працівника та інше.

Розглядаючи зміст трудового договору П.В. Клімов відзначає наявність чотирьох основних типів умов трудового договору: умови, виражені явним чином; умови, що включаються до договору на підставі чинного законодавства; можливі умови; умови, що інкорпуються. На думку науковця, принцип свободи договору, який є наріжним каменем, договірному праву Англії, також поширюється і на трудовий договір. Однак, через наявність імперативних норм трудового законодавства і неявних умов, сфера дії цього принципу в трудовому договорі обмежена. Характерним імовірною умовою, властивою всім трудовим договорами, є умова про взаємну повагу та довіру між працівником і роботодавцем. Дана умова «кваліфікує» інші положення трудового договору, включаючи положення, виражені явним чином. Це означає, що сторона договору не повинна використовувати свої права за договором в порушення умови про взаємну повагу та довіру. Причому, дана умова вважається істотною умовою договору, порушення якої дає право постраждалій стороні розірвати трудовий договір і вимагати компенсації. Дії роботодавця, що порушують цю умову, будуть розцінюватися як звільнення працівника, що дає останньому право вимагати захисту за законодавством про несправедливі звільнення¹¹.

Згідно зі п. 86 ERA 1996, трудовий договір може бути безстроковим і строковим. Якщо загальний час роботи за трудовими догово-

рами, укладеними з одним і тим же роботодавцем на місяць або менш тривалий термін, перевищить три місяці, то строковий трудовий договір стає безстроковим.

Слід зазначити, що законодавство Великобританії не містить єдиного переліку підстав припинення трудових відносин, зазвичай до них відносять: закінчення обумовленого терміну найму (при строковому договорі), ініціативу працівника або роботодавця, взаємну згоду сторін, скасування договору рішенням суду, а також смерть працівника. При цьому, навіть саме поняття припинення правовідношення розкривається тільки через систему судових прецедентів. У той же час офіційне право (ERA 1996) країни містить у собі формальне визначення поняття «звільнення» – припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

У Великобританії звільнення розглядається як «справедливе» та «несправедливе». До справедливого звільнення належить, звільнення працівника з мотивів: скоєння ним серйозного дисциплінарного проступку; невідповідності за станом здоров'я або кваліфікації; протиправності трудової діяльності; надлишку робочої сили тощо.

Крім того звільнення вважається справедливим, коли роботодавцем дотриманий порядок попередження працівника про майбутнє його звільнення. Так, статтями 86-87 ERA 1996 передбачене наступне обов'язкове попереднє повідомлення працівника про припинення безстрокового трудового договору: якщо стаж працівника на цьому підприємстві складає від одного місяця до двох років, попередження про припинення трудового договору має бути зроблене роботодавцем не пізніше, ніж за один тиждень; якщо стаж роботи від двох до дванадцяти років – з розрахунку не менше одного тижня за кожен рік роботи; якщо стаж роботи більше дванадцяти років – не менше дванадцяти тижнів, а звільнення за ініціативою працівника можливо за умови попереднього повідомлення роботодавця не менше чим за два тижні. Цікаво, що до набрання чинності зазначеним законодавчим актом, в разі відсутності домовленості сторін про визначення періоду повідомлення про звільнення, таке питання вирішував суд, який у кожному конкретному випадку визначав його в залежності від обставин і насамперед статусу працівника. При звільненні працівника у зв'язку зі скоєнням ним грубого проступку повідомлення не застосовується.

В разі звільнення працівника без поважних причин (без дотримання принципу розумності та обґрунтованості), таке звільнення

буде автоматично вважатися несправедливим. Як приклади несправедливого звільнення можна навести припинення з працівником трудових відносин в мотивів: досягнення пенсійного віку, вагітності або перебування в соціальній відпустці; участі в діяльності профспілок або в стайках; для запобігання можливого розголошення інформації; для здійснення впливу при проведенні колективних переговорів; для спонукання працювати поза штатом або на певний проміжок часу. При цьому працівник є захищеним від несправедливого звільнення тільки в разі, якщо він пропрацював у роботодавця безперервно більше двох років.

При припиненні трудових відносин у Великобританії також зустрічається термін «неправомірне звільнення», який не є тотожним несправедливому звільненню. Так, в разі, коли працівника звільняють за обґрунтованих підстав, але без дотримання процедури звільнення, таке звільнення буде вважатися неправомірним. При цьому існують випадки коли звільнення буде об'єднувати в собі ці два поняття. Наприклад, коли роботодавець без застосування встановленого порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності звільняє працівника за вчинення грубого дисциплінарного проступку, якого фактично працівник не здійснював. В цьому випадку звільнення буде вважатися як несправедливим, так і неправомірним.

Порядок врегулювання трудових спорів визначається Законом про права в області найму (вирішення спорів) 1998 р. Відповідно до вказаного закону, трудові спори у Великобританії вирішуються через систему трудових трибуналів. Трудові трибунали складаються з Трудового Судді та двох трудових представників, що мають відповідний досвід у діяльності профспілок або в сфері найму. При цьому скарги про незаконне звільнення працівників на цей час розглядаються Трудовим Суддею самостійно. Сторони мають право звернутися Трудовому трибуналу впродовж трьох місяців з моменту події, який зобов'язаний розв'язати спір протягом шести місяців.

Незважаючи на той факт, що діяльність трибуналів безпосередньо пов'язана із здійсненням правосуддя, в систему судів вони не входять і є органами адміністративної, а не судової влади. Рішення трибуналу повинні виконуватися сторонами безумовно. Якщо сторона, що програла, відмовляється виконувати рішення трибуналу, інша сторона має право звернутися до окружного суду за виконавчим листом. Рішення трудового трибуналу можуть бути оскаржені до Апеляційного Трудового Трибуналу, який розглядає скаргу впродовж 9–12 місяців.

На думку Н.Л. Лютова, в Великобританії прийнято вважати, що лише частина трудових спорів може бути вирішена за допомогою класичною судової системи. Коли виникає питання про виконання трудового договору, про компенсацію шкоди, заподіяної працівнику або про тлумачення законодавчих норм, з розв'язанням спору справляються суди загальної юрисдикції та трудові трибунали. Однак істотна частина трудових спорів пов'язана з питаннями традицій, сумлінного поведження сторін трудових відносин, неформальними домовленостями. Особливу актуальність це набуває в зв'язку з тим, що в цій країні колективні договори носять характер джентльменської угоди між сторонами, що не має юридичної сили¹². Зазначене зумовлює поширення в останні десятиріччя в країні альтернативних форм розв'язання трудових спорів як індивідуального, так і колективного характеру.

Таким чином, все вищезазначене дозволяє зробити висновок, що на цей час в Великобританії спостерігається стійка тенденція посилення впливу законодавства на регулювання ключових елементів трудових відносин та поступового відходу від традиційного для вказаної країни загального права. Зумовлене зазначене, в першу чергу, специфікою галузі трудового права існування якої є неможливим без наявності імперативних норм, спрямованих на захист основних прав та свобод у сфері праці. Крім того, перебування Великобританії в складі Європейського Союзу обумовлює розповсюдження на неї трудових норм, прийнятих в рамках зазначеного об'єднання держав.

1. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / Киселев И.Я. – М. : Дело, 1999. – С. 45. **2. Collins Hugh.** Employment Law / Collins Hugh. – Oxford University Press, 2003. – P. 5. **3. Трудовой договор в Англии :** автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения / П. В. Климов. – М., 2002. – С. 11. **4. Deakin Simon.** Labour Law / Simon Deakin, Morris Gillian. Six Edition. – Oxford and Portland, Oregon. – 2012. – С. 57-58. **5. Бойко М.Д.** Порівняльне трудове право : навч. посіб. / Бойко М.Д. – К. : Атіка, 2007. – С. 57. **6. Венедіктов С.В.** Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / Венедіктов С.В. – К. : Алерта, 2012. – С. 233. **7. Киселев И.Я.** Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. – М. : Дело, 1999. – С. 44. **8. The Working Time Regulations 1998** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/made/data.pdf>. **9. National Minimum Wage Act 1998** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>. **10. Employment Rights Act 1996** [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. **11. Климов П.В.** Трудовое

договор в Англии : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. юрид. наук : 12.00.05 – Трудовое право ; Право социального обеспечения / П. В. Климов. – М., 2002. – С. 12. 12. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании : монография / Лютов Н.Л. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – С. 96.

Spitsyna Ganna. Features of regulation of labor relations in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland

The article analyzes sources and the characteristics of the legal regulation of labor relations in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. It is noted that among the countries – members of the European Union, this country indicated the lack of systematic legislation in the field of labor. First of all it is caused by Common Law (the unified system of precedent) that played the important role in the regulation of labor relations throughout the country. The Common Law is used in the United Kingdom for two levels of regulation of labor: individual and collective.

Referring to the sources of labor law in the United Kingdom should be noted that the legislation in this country for many years played a supporting role. Historically, for most employees a key element in the protection of their rights remains the collective bargaining. At the legislative level is fixed only those labor aspects, on which the collective bargaining not extended: regulation the procedures of industrial actions; employment protection of children and women; health and safety; mechanisms of financial compensation for particularly vulnerable categories of employees etc.

The key legal act in the field of labor in Great Britain serves the Employment Rights Act 1996, which actually is an attempt to codify the existing law on individual rights in UK labour law.

Should be noted that the British employment law compared to labor law Ukraine is more severe to employees in the definition of their social rights in the workplace.

As an example regulation of working time, which is defined in Great Britain on the official (state) level – The Working Time Regulations 1998 and form the compulsory maximum for persons under 18 years – a 40 hours per week or 8 hours per day and for employees over 18 – a 48 hours per week.

Instead, forming a model of economic security of employees in the United Kingdom is a more optimal then in Ukraine. These concerns, first of all, the wages. The minimum wage in the United Kingdom determined on the National Minimum Wage Act 1998. According to that legislation act minimum wage rate depends on the age of the employee. Moreover, its size reviewed each year by the Low Pay Commission. At this time, the minimum wage contain for individuals, aged 21 years – £ 6.50 per hour; in age of 18-20 years – £ 5.13 per hour; aged under 18 – £ 3.79 per hour; for persons aged 19 years, which trained in production – £ 2.73 per hour.

Investigate the specificity of the conclusion and termination of labor contracts in this country. In Great Britain dismissal is considered as «fair» and «unfair». Thus the employee is protected from unfair dismissal only if he worked for the employer continuously for more than two years.

The fair dismissal on the grounds of following reasons: a reason related to an employee's conduct; a reason related to an employee's capability or qualifications for the job; because of a redundancy; because a statutory duty or restriction prohib-

ited the employment being continued; some other substantial reason of a kind which justifies the dismissal. Dismissals are classed as unfair its grounds of: pregnancy (all reasons relating to maternity); family reasons (parental leave, paternity leave); representation (including acting as an employee representative) trade union membership grounds and union recognition etc.

Defines the main trends of the development of the British labor law in the XXI century. Concluded that in this time in Great Britain observed stable tendency of increasing influence of legislation on the regulation of key elements of the employment relationship and the subsequent departure from the traditional Common Law. First of all it's caused by specific feature of labor law whose existence is not possible without compulsory rules aimed at protecting the fundamental rights and freedoms in the workplace. Also, staying the Great Britain in the European Union, determines the distribution on this country the labor standards adopted in the framework of the EU.

Key words: sources of labor law, the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, the common law contract of employment, dismissal.

УДК 340.13.14

В. П. МЕЛЬНИК

ЗАКОНОДАВСТВО ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

Досліджується визначення поняття законодавства України про соціальне забезпечення в умовах демократичної, правової та соціальної держави, адже сфера соціального захисту регулюється виключно на підставі норм закону. Зміст статті сутнісно розкриває значення законодавства про соціальне забезпечення, його ознак та напрямків його удосконалення.

Ключові слова: законодавство, соціальне забезпечення, ознаки законодавства про соціального забезпечення.

Мельник В.П. Законодательство о социальном обеспечении: понятие, признаки и направления совершенствования

Исследование направлено на определение понятия законодательства Украины о социальном обеспечении в условиях демократического, правового и социального государства, ведь сфера социальной защиты регулируется исключительно на основании норм закона. Содержание статьи по существу раскрывает значение законодательства о социальном обеспечении, его признаков и направлений его совершенствования.

Ключевые слова: законодательство, социальное обеспечение, признаки законодательства на социальное обеспечение.

© МЕЛЬНИК Володимир Петрович – кандидат юридичних наук, помічник-консультант народного депутата України, здобувач Інституту права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька Академія»