

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

**СУЧАСНИЙ СТАН
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
І ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ПОЛІПШЕННЯ**

Матеріали
ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 4 червня 2021 року)

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

Харків – 2021

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)
С89

Друкується за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 18.03.2021 № 48.

С89 Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 280 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені проблемам забезпечення та захисту трудових прав та прав у сфері соціального забезпечення населення. Для наукових, науково-педагогічних працівників, представників професійних спілок, організацій роботодавців та державних органів.

УДК 349.2; 349.3
ББК 67.405(4Укр)

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

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2021

ЗМІСТ

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО 10

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Сокурєнко В. В.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ
В УМОВАХ COVID-19 12

Бакумов О. С.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ..... 16

Швець Д. В.

РОЛЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ
НАВЧАННЯ В ПІДГОТОВЦІ ПРАВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗМІЦНЕННЯ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ 19

Бандурка О. М.

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ
КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА
В УКРАЇНІ..... 22

Бортник С. М.

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ГАЛУЗЕВИХ ГАРАНТІЙ ЗДІЙСНЕННЯ
ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ..... 26

Венедіктов В. С.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО
ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ 29

Гусаров С. М.

СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ:
НАСЛІДКИ ПАНДЕМІЇ ЧИ ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ 33

Жернаков В. В.

РОЛЬ ПРОЦЕДУРНИХ ПРАВОВІДНОСИН У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ
У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 36

Іншин М. І.

МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ СУДДІ 39

Кікінчук В. Ю.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ГРОМАДСЬКИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ 43

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

| | |
|---|----|
| Клочко А. М. ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ | 47 |
| Марчук М. І. ДО ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ МАТЕРІАЛІВ ПРАКТИКИ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ | 51 |
| Мельник К. Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ | 53 |
| Моглевський Л. В. ДО ПИТАННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В ЧАСІ, В ПРОСТОРІ ТА ЗА КОЛОМ ОСІБ..... | 56 |
| Московець В. І. ДО ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ | 59 |
| Пилипенко П. Д. ПРО ДЕЯКІ ТЕРМІНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ | 62 |
| Прилипко С. М. ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРУДОВОГО ПРАВА З ІНШИМИ ГАЛУЗЯМИ ПРАВА | 66 |
| Чанишева Г. І. НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЦИФРОВУ ЕПОХУ | 74 |
| Шабанов Р. І. ДОСВІД АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТУРЕЧЧИНИ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ | 78 |
| Ярошенко О. М. ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ І ЛОКАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ | 82 |
| ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ | |
| Андрій В. М. ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ..... | 86 |

| | |
|--|-----|
| Вишновецька С. В. СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ..... | 90 |
| Долинська М. С. ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИВАТНИМ НОТАРІУСОМ УКРАЇНИ | 93 |
| Древаль Ю. Д. ПРО ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... | 97 |
| Коваленко О. О. ПАРАДОКС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ..... | 99 |
| Подорожний Є. Ю. ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ..... | 104 |
| Пузирний В. Ф. ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ | 107 |
| Рим О. М. ПРАВИЛА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО МІНІМАЛЬНОГО ЩОДЕННОГО ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ..... | 111 |
| Цесарський Ф. А. ПОСИЛЕННЯ ГНУЧКОСТІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ НА ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА..... | 113 |
| Бригадир І. В. ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ..... | 116 |
| Бурак В. Я. ПІДСТАВИ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ..... | 118 |
| Василько І. В. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ..... | 121 |
| Ветухова І. А. РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВІЛЬНОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ..... | 125 |

| | |
|---|-----|
| Гарбузюк К. Г. ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДО-ПРАВОВИХ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ | 129 |
| Головань Т. Г. ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ | 132 |
| Гончарук В. В. ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО | 136 |
| Ждан М. Д. ЩОДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ | 139 |
| Зайцев О. Л. ЗМІНА ПРИНЦИПІВ ПОВНОВАЖЕНЬ У ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЛЯХ | 142 |
| Льків Н. В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ЗАВДАННЯ З ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ | 146 |
| Клименко А. Л. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ШТРАФНИХ САНКЦІЙ | 149 |
| Коваленко К. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ | 153 |
| Лук'янчиков О. М. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ | 156 |
| Миколаєць А. П. МІСЦЕ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ НОРМ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ | 159 |
| Новіков Д. О., Григор'єва І. В. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НУЛЬОВОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ І ТУРЕЧЧИНІ | 163 |
| Парпан Т. В. КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ..... | 167 |

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

| | |
|---|-----|
| Подорожній А. Ю. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ..... | 170 |
| Сльченко С. О. РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ГОНИТВА ПО ЗАМКНУТОМУ КОЛУ ЧИ ПОСТУП У НЕВІДОМЕ?..... | 173 |
| Смолярова М. Л. ПРАВОВІ СТИМУЛИ ЯК ЗАСОБИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО АКТИВНУ ПРАВОМІРНУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ..... | 177 |
| Стасів О. В. ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ | 180 |
| Чорноус О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО АТЕСТУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПОНЯТТЯ ТА ПІДСТАВИ..... | 182 |
| Яригіна Є. П. ДУАЛЬНЕ НАВЧАННЯ ЯК ФОРМА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ І ВИД ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОКРЕМІ АСПЕКТИ | 186 |
| Яценко Т. П. ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ОФФЛАЙН У ПОЗАРОБОЧИЙ ЧАС | 191 |
| Андрєєнков О. Є. ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН | 195 |
| Верегін С. В. ОЗНАКИ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ | 197 |
| Войцишина О. В. ЩОДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»..... | 200 |
| Ворвувль М. В. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У НАЦІОНАЛЬНОМУ АНТИКОРУПЦІЙНОМУ БЮРО УКРАЇНИ..... | 203 |
| Гуртова К. М. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ | 205 |
| Досін Б. В. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ..... | 207 |

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

| | |
|--|-----|
| ЖЕРЕБЦОВ Д. Є. ОЗНАКИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ..... | 210 |
| Козаченко С. В. ЗАРОДЖЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ..... | 214 |
| Латишева В. О. ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК ЗА ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ..... | 217 |
| Пістренко Н. С., Шмалій А. М. ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ..... | 219 |
| Положишник В. О. ЩОДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ТА «БЕЗПЕКА І ГІГІЄНА ПРАЦІ»..... | 222 |
| Сєвідова О. В. СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ..... | 224 |
| Таракан Ю. І. ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ..... | 227 |

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

| | |
|---|-----|
| Бориченко К. В. ЩОДО ПОВНОВАЖЕНЬ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ НА ВСТАНОВЛЕННЯ (ЗМІНИ) УМОВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ | 230 |
| Москаленко О. В. ЩОДО ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ..... | 233 |
| Синчук С. М. ПРОБЛЕМА ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ З ПОГЛЯДУ ЇХ ОТРИМУВАЧА..... | 237 |
| Бандурка С. С. СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ І ДІТЕЙ ВІЙНИ | 239 |
| Богдан І. А. ВИКЛАДАННЯ ІСТОРІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СПОСІБ РОЗВИТКУ ІСТОРИЧНОГО МИСЛЕННЯ У СТУДЕНТІВ..... | 243 |

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

| | |
|---|-----|
| Бук М. О. ВЕДЕННЯ ВИПАДКУ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ | 246 |
| Бутинська Р. Я. РОЛЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ В ЗАХИСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ..... | 248 |
| Гудзь А. О. НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ | 252 |
| Князькова Л. М. ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ..... | 255 |
| Краснов Є. В. ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ | 258 |
| Панасюк О. Т. РОЛЬ ДЕРЖАВИ У МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... | 261 |
| Тарасенко В. С. ПОВНОВАЖЕННЯ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я | 265 |
| Щукін О. С. ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19 | 268 |
| Бурак С. В. ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ ПРАВОВИХ НОРМ ЄС У СФЕРІ МІГРАЦІЇ | 271 |
| Корнілова О. В. ЩОДО НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ..... | 274 |
| Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ | 276 |

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО
Ректора Харківського національного
університету внутрішніх справ,
генерала поліції третього рангу,
заслуженого юриста України,
член-кореспондента НАПрН України,
доктора юридичних наук, професора
Сокуренка Валерія Васильовича

Шановні учасники конференції!

Від імені ректорату і Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ вітаю вас із початком роботи ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення». Конференція організована кафедрою трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ та Первинною профспілковою організацією працівників Харківського національного університету внутрішніх справ.

Важливість забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення населення у сучасних умовах важко переоцінити. В останній рік суттєвого удару по економіці країн завдала пандемія коронавірусної інфекції COVID-19. Це не могло не відбитися на життєдіяльності населення на забезпеченні, в першу чергу, трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення людини і громадянина.

Україною було вироблено та здійснено низку заходів, спрямованих на запобігання поширенню коронавірусної інфекції COVID-19, на матеріальне забезпечення постраждалих від карантинних обмежень та самої інфекції, на лікування та вакцинацію населення. Сьогодні, коли завдяки вакцинації населення та карантинним заходам пандемія йде на спад, необхідно активізувати роботу з відновлення економічних процесів, створення нових продуктивних робочих місць, забезпечення кредитами під низькі відсотки осіб, які бажать почати власну справу, захисту трудових прав населення при прийнятті на роботу та звільненні з неї, підвищення рівня соціальних виплат.

Переконаний, що розроблення та впровадження системи вищезазначених заходів та підготовка відповідних нормативно-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

правових актів неможлива без участі провідних учених із різних галузей права, а також юристів-практиків.

Сьогоднішня науково-практична конференція має стати одним із майданчиків для пошуку відповідних рішень. У роботі конференції беруть участь особисто або надіслали тези доповідей більше 80-ти осіб, у тому числі 29 докторів наук та 36 кандидатів наук. Особливо слід подякувати за участь у конференції народному депутату України Олександрю Сергійовичу Бакумову, а також знаним ученим: академікам НАПрН України Олександрю Марковичу Бандурці, Миколі Івановичу Іншину та Сергію Миколайовичу Прилипку, член-кореспондентам НАПрН України Сергію Миколайовичу Гусарову, Галії Інсафівні Чанишеві та Олегу Миколайовичу Ярошенку.

Всеукраїнський статус конференції обумовлюється участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з більш ніж 20-ти закладів вищої освіти, серед яких Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Національний університет «Одеська юридична академія», Львівський національний університет імені Івана Франка, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди, Чернігівський національний технологічний університет. Також у конференції беруть участь представники державних органів та професійних спілок.

Сердечно радий, що Харківський національний університет внутрішніх справ зміг об'єднати провідних фахівців навколо ідеї поліпшення стану забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення населення. Бажаю всім учасникам конференції здоров'я, подальших успіхів, вагомих наукових напрацювань та здобутків на благо України!

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

УДК 349.2: 351.74

ОСОБЛИВОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ В УМОВАХ COVID-19

Сокуренко В. В.

*ректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор,
заслужений юрист України,
член-кореспондент НАПрН
ORCID 0000-0001-8923-5639*

Уряд продовжив режим надзвичайної ситуації і карантин до 30 червня 2021 р. Надзвичайна ситуація перш за все стосується органів державної влади та їх постійної готовності до протидії пандемії. Не останню роль у цій протидії відведено Національній поліції України.

У світі на 27 травня 2021 р. кількість зареєстрованих заражень коронавірусом COVID-19 становить 168 млн 197 тис. 107 випадків, – такі дані наводить американський університет Джонса Гопкінса. З початку поширення вірусу кількість померлих від пов'язаних і COVID-19 захворювань у світі досягла 3 млн 494 тис. 593 особи. До країн з більш ніж 10 млн випадків зараження COVID-19 входять США, Індія і Бразилія. Лідером за кількістю заражених і померлих залишаються США, де виявили 33 млн 190 тис. 161 інфікованого COVID-19, а кількість померлих зросла до 591 тис. 947 осіб. Друге місце за кількістю тих, що заразилися, посідає Індія, де кількість підтверджених випадків COVID-19 за добу досягла 27 млн 157 тис. 795, а загальна кількість померлих від наслідків зараження вірусом в країні становить 311 тис. 388. На третій позиції в світі за кількістю інфікованих знаходиться Бразилія, де за час пандемії зареєстровано 16 млн 274 тис. 695 хворих, з них померли 454 тис. 429 осіб¹.

¹ Кількість заражень COVID-19 у світі перевищила 168 млн. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/746638.html> (дата звернення: 27.05.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

В Україні 27 травня 2021 р. зафіксовано 3 509 нових випадків захворювання на COVID-19. Серед них – 193 дитини і 82 медпрацівника. Також за минулу добу: госпіталізовано – 1 402 особи; летальних випадків – 183; одужали – 16 868 осіб, – повідомляється на офіційній сторінці Міністерства охорони здоров'я України у Facebook у четвер уранці. Кількість інфікованих із початку пандемії в Україні на 27 травня 2021 р. становила 2 193 367 осіб, 50 067 пацієнтів померли, 2 006 918 осіб одужали¹. За даними Міністерства охорони здоров'я України, станом на 27 травня 2021 р. всі регіони України та Київ – у «жовтій» зоні.

Наразі органами та підрозділами Національної поліції України цілодобово здійснюється забезпечення дотримання карантинних вимог, публічної безпеки і порядку з метою недопущення подальшого поширення коронавірусної інфекції територією нашої країни. Пандемія спричинила як для кожного з нас, так і для держави в цілому нові виклики, з якими наразі необхідно впоратися.

З огляду на положення ст. 2 Закону України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII «Про Національну поліцію»², здійснюючи надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги, поліцейські також мають дбати про власну безпеку. Відтак сьогодні питання соціального захисту поліцейських набули нового значення та звучання. З боку поліцейських при здійсненні повсякденних функцій і завдань, що пов'язані з дотриманням карантинних заходів, необхідно пам'ятати про нетиповий характер пандемічної ситуації для населення; відсутність досвіду поведінки в умовах карантину; про не завжди належне ставлення громадян до карантинних заходів; наявну соціальну напругу; зміну психоемоційного стану населення. Викладені обставини вимагають від поліцейських виваженості при прийнятті рішень, психологічної стійкості та витривалості, уміння злагоджувати конфлік-

¹ В Україні за добу зафіксовано 3 509 нових випадків інфікування COVID-19, одужали 16 867 осіб. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/746635.html> (дата звернення: 27.05.2021).

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти та налагоджувати спілкування; повсякчасної готовності до виконання службових завдань в умовах дотримання заходів особистої безпеки при COVID-19.

Відповідно до ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію»¹, особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: службу у святкові та вихідні дні; службу позмінно; службу з нерівномірним графіком; службу в нічний час.

Також посиленої уваги потребує деклароване ст. 95 вказаного нормативно-правового акта² медичне забезпечення поліцейських. Так, зокрема, поліцейським гарантується безоплатне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України. Відповідно до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 24 грудня 2020 р. № 3018 «Про затвердження Дорожньої карти з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021 – 2022 роках»³, працівники Національної поліції України віднесені до категорії працівників критично важливих структур державної безпеки. У поліцейських наявний високий ризик інфікування через відсутність вибору місця і способу організації роботи. Поліцейські – критичні працівники для забезпечення безпеки, правопорядку та реагування в надзвичайних ситуаціях.

У світі застосовується шість COVID-вакцин – CNBG, Cinovac, Moderna, Pfizer/BioNTech, Sinofarm, Sputnik V. Наразі найбільше щеплень зробили в США – понад 6 мільйонів осіб. Однак, згідно зі співвідношенням кількості щеплень до населення тієї чи іншої країни, світовим лідером із вакцинації є Ізраїль⁴. За три з полови-

¹ Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

² Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

³ Про затвердження Дорожньої карти з впровадження вакцини від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, і проведення масової вакцинації у відповідь на пандемію COVID-19 в Україні у 2021 – 2022 роках : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 24.12.2020 р. № 3018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v3018282-20> (дата звернення: 08.05.2021).

⁴ Coronavirus, le vaccinazioni nel mondo. URL: <https://lab.gedidigital.it/gedi-visual/2020/coronavirus-le-vaccinazioni-nel-mondo/?ref=RHND-T> (дата звернення: 08.05.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ною місяці Ізраїль шокував світ темпами вакцинації від COVID-19. Починаючи з 19 грудня 2020 р. там вакцинували майже 80 відсотків населення препаратом Pfizer/BioNtech, а для громадян, які отримали дві дози вакцини, – запровадили «зелені паспорти». Їх власникам було дозволено відвідування ресторанів, лекцій в університетах, скасована заборона подорожувати та оглядати туристичні пам'ятки.

В Україні станом на 24 травня 2021 р. хоча б одне щеплення від коронавірусу отримали 978 354 людини. Повністю щепленими від COVID-19 в Україні наразі є 75 787 осіб. Про це свідчать дані Міністерства охорони здоров'я України. Також у МОЗ зазначають, що станом на 24 травня 2021 р. до листа очікування вакцинації від коронавірусу записались 584 464 особи¹.

У системі Міністерства внутрішніх справ України вакцинацію проти коронавірусної хвороби розпочали 17 квітня 2021 р. В цілому, планується щепити близько 800 тис. працівників та членів їхніх родин. При цьому Міністр внутрішніх справ України Арсен Аваков наголосив, що щеплення проти COVID-19 – це «виключно добровільна справа». «Але я впевнений, що це необхідна міра для тих, хто перебуває у зоні ризику, виконуючи свої професійні обов'язки», – зауважив Міністр².

Приміром, орієнтуючись на позитивний досвід інших розвинутих країн, варто вказати, що на тлі успішної кампанії з вакцинації проти коронавірусу влада Нью-Йорка планує з 1 липня скасувати карантинні обмеження. Про це повідомив мер міста Білл де Блазіо³. Очільник Нью-Йорка розповів, що, попри успішні темпи щеплень, вакцинацію планують лише прискорювати. Також там спостерігають зменшення кількості госпіталізацій. Там вже використовують три вакцини проти коронавірусу – від компаній

¹ Вакцинація від COVID-19: в Україні щеплено понад 978 тисяч осіб. URL: <https://www.dw.com/uk/vaktsynatsiia-vid-covid-19-v-ukraini-shhepleno-ponad-978-tysiach-osib/a-57639486> (дата звернення: 24.05.2021).

² Заява Міністра внутрішніх справ Арсена Авакова щодо початку щеплення співробітників системи МВС від COVID-19. Портал МВС. URL: <https://mvs.gov.ua/uk/press-center/news/zayava-ministra-vnutrisnix-sprav-arsena-avakova-shhodo-pocatku-shheplennya-spivrobotnikiv-sistemi-mvs-vid-covid-19> (дата звернення: 08.05.2021).

³ Мер де Блазіо заявляє, що планує «повністю відкрити» Нью-Йорк 1 липня. URL: <https://nypost.com/2021/04/29/mayor-de-blasio-says-he-plans-to-fully-reopen-nyc-on-july-1/> (дата звернення: 08.05.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Pfizer/BioNTech, Moderna і Johnson&Johnson. За даними Bloomberg, у США 43 % людей вже отримали щонайменше одну дозу вакцини, а 29,5 % – завершили вакцинацію, тобто отримали обидві дози. Загалом у країні ввели більш як 234 млн доз. У Нью-Йорку щонайменше одну дозу вакцини отримали 41,5 % людей, а 28,5 % – завершили вакцинацію. У місті ввели більш як 6,3 млн доз (населення Нью-Йорка трохи перевищує 8 млн осіб).

Відтак, спираючись на наявний позитивний світовий досвід, у тому числі й Ізраїлю, з метою забезпечення безпеки українського народу та збереження здоров'я нації наявна нагальна потреба з розгортання великомасштабної кампанії з вакцинації населення та з проведення роз'яснювальної роботи, в якій мусять взяти участь усі засоби масової інформації. Задля забезпечення публічної безпеки й подальшого некарантинного майбутнього необхідно досить свідомо підійти до кампанії вакцинації, відповідно наперед зваживши наявні ризики й майбутні переваги.

УДК 342.4

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВИ

Бакумов О. С.

народний депутат України,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-4003-1974

У сучасних умовах актуальним завданням для України залишається реалізація на практиці моделі відповідального державного врядування як важливого складника західної конституційно-правової традиції, що ґрунтується на принципах демократичної, правової та соціальної держави. За цих обставин особливої важливості набуває питання забезпечення реальності феномену соціальної відповідальності держави перед громадянином, що залежить як від повноти нормативного врегулювання відносин у сфері взаємодії «людина – суспільство – держава», так і від того, в який спосіб відповідні правила діють на практиці.

Зазначимо, що основні соціальні зобов'язання та сфери соціальної відповідальності держави, як правило, визначені в основоположному законі – Конституції країни, а також в інших законах. Соціальна відповідальність держави більшості сучасних розвинених

країн полягає у тому, що вона виконує низку соціальних функцій: забезпечує стабільність та соціальний порядок; здійснює регулювання ринку з метою досягнення балансу між економічною ефективністю та соціальною справедливістю; коригує процеси поляризації суспільства, протидіє надмірній нерівності у доходах, здійснює соціально орієнтований розподіл ресурсів; визначає основні соціальні стандарти та гарантії у сфері доходів, забезпечує комплекс гарантій у сферах освіти та охорони здоров'я; надає суспільні блага (національна оборона, охорона громадського порядку) тощо¹.

Конституція України проголошує Україну демократичною, правовою та соціальною державою (ст. 1) і закріплює низку положень щодо соціальної відповідальності останньої. Так, у ст. 3 Основного Закону зазначається, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. При цьому права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності Української держави². Отже, держава є відповідальною перед людиною за свою діяльність.

Проте, на превеликий жаль, суспільно-політичні та правові процеси, що мали місце протягом останніх років, неодноразово засвідчували проблему ефективності цих положень в умовах українських реалій. Навіть самі терміни «соціальна держава» та «соціальна відповідальність» не мають однозначного тлумачення та широкого застосування в національних нормативно-правових і політичних документах, що свідчить про недооцінювання суспільними організаціями, громадянами та органами державного управління важливості соціальної відповідальності і передусім соціальної відповідальності державної влади.

Зауважимо, що соціальну відповідальність держава несе, насамперед, в особі її законодавчих і виконавчих органів, оскільки саме через них вона може і повинна створити справедливий й прозорі правила діяльності всіх владних суб'єктів і всіх громадян, а також ефективну систему контролю, яка б забезпечувала їх виконання. Водночас це не зменшує важливості соціальної відповіда-

¹ Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності : кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової ; відпов. за випуск О. В. Макарова, О. М. Хмелевська ; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Київ, 2017. С. 65.

² Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

льності також усіх людей – членів суспільства і всіх організацій, у тому числі й бізнесових¹.

Відповідальне ставлення до соціальних зобов'язань передбачає участь держави в регулюванні суспільних процесів, передусім економічної, екологічної та соціальної сфери. Для реалізації соціальних зобов'язань держава створює та контролює діяльність певних інститутів: державного соціального страхування, системи соціальної підтримки, надання соціальних послуг. Це означає забезпечення соціальної орієнтації економічного розвитку та формування соціальної ринкової економіки, справедливого перерозподілу суспільних благ, товарів і послуг з метою згладжування соціальної нерівності, додержання принципів соціальної справедливості, згуртованості та консолідації суспільства. Сутність і особливості діяльності соціальної держави розкриваються через визначення її цілей та завдань, абсолютна більшість із яких реалізуються інститутом соціальної відповідальності держави та громадянина. Тож головними завданнями України як соціальної держави є: забезпечення соціальної орієнтації економіки; запобігання соціальним ризикам і негативним наслідкам, пов'язаним з ринковими відносинами, та їх пом'якшення; проведення активної державної соціально-економічної політики; гарантування безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку; створення умов для реалізації конституційних прав і свобод людини; забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості життя населення, соціальної активності та вільного розвитку особистості; досягнення соціальної стабільності в країні в інтересах кожного члена суспільства; забезпечення гармонізації відносин державних інститутів і суспільства.

Узагальнено соціальна відповідальність держави, її інститутів та державних службовців полягає в розробленні та реалізації внутрішньої та зовнішньої соціально-економічної політики держави, спрямованої на забезпечення дедалі зростаючого рівня життя населення, розширення можливостей людського розвитку, гарантій соціального захисту і продуктивної зайнятості, мінімізацію соціальних ризиків. Вона виявляється у створенні та виконанні загальнодержавних програм економічного, науково-технічного, соціального, національного, екологічного, культурного й духовного розвитку з найбільшою ефективністю для суспільства.

¹ Соціальна відповідальність : навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2015. С. 54.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

З огляду на вищезазначене основними функціями соціальної держави є регулятивна, соціально-захисна, стабілізаційно-адаптивна, які мають забезпечити поступальний людський розвиток в країні тощо. Саме тому Україна як соціальна держава базується на принципах людської гідності, рівних можливостей, соціальної справедливості.

Резюмуючи, зауважимо, що в сучасних складних умовах економічного, політичного, демографічного, соціального розвитку України саме соціальна відповідальність може стати об'єднуючою національною ідеєю, яка допоможе знайти вихід із затяжної системної кризи, що охопила усі сторони суспільного життя.

УДК 349.2: 351.74

РОЛЬ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ В ПІДГОТОВЦІ ПРАВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗМІЦНЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Швець Д. В.

перший проректор

Харківського національного

університету внутрішніх справ,

д-р юрид. наук, доцент,

заслужений працівник освіти України

ORCID 0000-0002-1999-9956

У Комітеті Верховної Ради України з питань освіти, науки та інновацій 14 квітня 2021 р. були проведені слухання за темою «Реформування вищої юридичної освіти в Україні: проблеми і перспективи». Предметом слухань стала без перебільшення багатостраждальна Концепція розвитку юридичної освіти. Системи закладів вищої освіти МВС України не можуть не стосуватися всі викладені в цьому документі проблеми, адже, виходячи зі змісту публічних та наукових дебатів, практично основним питанням цієї концепції є збереження за навчальними закладами із специфічними умовами права підготовки здобувачів освіти за спеціальністю 081 «Право».

У цьому зв'язку необхідно звернутися до окремих положень проекту Концепції розвитку юридичної освіти, надісланого на розгляд Комісії з питань правової реформи, які стосуються організації підготовки фахівців за спеціальністю 081 «Право». Так, досягнення

Стратегічної цілі 1 передбачає установлення, що організація навчання здобувачів вищої освіти за заочною формою здобуття освіти зі спеціальностей «Право» та «Міжнародне право» галузі знань «Право» передбачає проведення навчальних занять в обсязі не менше третини від загального обсягу навчальних занять для очної форми здобуття освіти відповідно до освітньої програми. Такий обсяг навантаження на здобувача освіти заочної форми навчання, враховуючи вимоги законодавства про відпустки, може досить суттєво розтягнути в часі термін навчання. Крім того, подібних вимог не передбачено для інших спеціальностей в Україні. Виключення становлять тільки більшість медичних спеціальностей, для яких взагалі не передбачено заочної форми навчання. Встановленням мінімального обсягу навчальних занять для заочної форми навчання вбачається намагання штучно створити перепони в здобутті освіти та збільшити загальну вартість навчання.

У цілому слід підтримати певну користь для якості освіти та мотивації здобувачів освіти оволодівати необхідними знаннями від запровадження Єдиного державного кваліфікаційного іспиту за результатами здобуття вищої освіти ступеня магістра. Доцільним може розглядатися і «передбачення правових наслідків для правничих шкіл за надання освітньої послуги неналежної якості, з врахуванням результатів Єдиного державного кваліфікаційного іспиту». Ні для кого не секрет, що якість підготовки здобувачів вищої освіти в деяких ЗВО не відповідає вимогам сьогодення, такі навчальні заклади не мають достатньої матеріальної, наукової та методичної бази. І ключове: такі ЗВО не мають достатньої кількості власних науково-педагогічних працівників з різних галузей правової науки, які на достатньому науковому та навчально-методичному рівні здатні здійснювати викладання відповідних правових дисциплін, мають належну кваліфікацію та практичні навички роботи в галузі права. Тому дійсно, держава мала звернути увагу на систему підготовки фахових юристів. Проте вся концепція реформування юридичної освіти з певних причин зосередилася навколо позбавлення права готувати правників саме відомчими навчальними закладами із спеціфічними умовами, в тому числі МВС.

Вбачається недоцільним звинувачувати у всіх бідах юридичної освіти тільки такі заклади, причому аргументи про низьку якість підготовки фахівців в таких закладах не витримують критики у світлі того, що сьогодні Генеральний прокурор України, деякі

судді Верховного Суду та інші керівні посадовці у сфері правозастосування є випускниками саме ЗВО системи МВС.

У цьому зв'язку виникає питання не тільки про якість підготовки, але й про здатність випускників адаптуватися до вимог ринку праці та запитів роботодавців. Система МВС України є «першим роботодавцем» для майже третини випускників з вищою юридичною освітою в країні. А тому має розглядатися як один з основних зовнішніх стейкхолдерів для ЗВО незалежно від їх відомчої належності. Тому при розробленні та запровадженні Єдиного державного кваліфікаційного іспиту за результатами здобуття вищої освіти ступеня магістра МВС має бути допущено до цього процесу. Адже внаслідок подальшої диференціації правового регулювання всіх сфер людського життя не є жодною проблемою розробити таку програму іспиту, за якої випускники невеликої кількості ЗВО можуть блискуче скласти Єдиний державний кваліфікаційний іспит, але при цьому бути абсолютно не готові до роботи на переважній більшості посад, які передбачають працевлаштування випускників з вищою юридичною освітою без досвіду роботи.

Більше того, не слід забувати і таку значущу обставину в підготовці правників у закладах освіти з специфічними умовами навчання, як вимоги до вступників та додаткові критерії відбору. Мова йде, в першу чергу, про фізичні характеристики людини, яка може претендувати на навчання в таких закладах, та подальшу її здатність виконувати вимоги роботодавця (силових структур).

Якщо за державним замовленням будуть готувати правників тільки в умовно «цивільних» ЗВО, може виникнути наступна ситуація. Для вступу в такі ЗВО немає жорстких вимог до фізичного здоров'я абітурієнтів. В умовах пандемії коронавірусної хвороби медичний огляд абітурієнтів практично нівелювався. Тому здорові та придатні для служби в силових структурах особи будуть конкурувати на рівних умовах зі своїми однолітками, які таких характеристик не мають. Заклади вищої освіти із специфічними умовами базово допускають до конкурсу на вступ тільки придатних за станом здоров'я осіб, які мають показати не тільки стан здоров'я, але й певний рівень фізичної підготовки. Тому може скластися ситуація, коли є в достатній кількості випускники, які мають достатній рівень теоретичних знань та практичних навичок, але абсолютно не придатні для проходження служби за своїм станом здоров'я та рівнем фізичної підготовки, яка є базовим показником допуску до служби. Більше того, особа, яка навчається в ЗВО зі специфічними умовами, на постійній основі «вимушена» підтри-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

мувати та розвивати рівень своєї фізичної підготовки, яка з нею залишається на все життя, чого не скажеш про цивільні ЗВО. Тому, можливо, у абітурієнтів, зарахованих до ЗВО із специфічними умовами, в конкурсах і вступних випробуваннях середнє значення балів буде на кілька пунктів нижче такого ж середнього значення в цивільних ЗВО, але після випуску силові структури отримують готових та придатних для роботи на 100 % випускників. Вбачається все ж доцільнішим провести попередній відбір придатних для служби серед випускників шкіл і направити на навчання найздібніших, а не готувати всіх здібних, а потім серед них шукати здорових та придатних для служби.

Підсумовуючи вказане, слід наголосити на тому, що, дійсно, вимогою сьогодення є реформування системи вищої юридичної освіти, проте реформа не має бути пов'язана з боротьбою окремих ЗВО за державне замовлення та штучне позбавлення ЗВО із специфічними умовами права готувати правників. Система підготовки правників має враховувати вимоги основних роботодавців.

УДК 349.3

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА В УКРАЇНІ

Бандурка О. М.

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

Права людини в сучасному світі – це не просто актуальна тема, це проблема. В Україні немає практично жодного права, яке б не порушувалося. Основний Закон держави проголошує, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека в Україні визначаються найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їхня гарантія визначають сенс і спрямування діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

людини є головним обов'язком держави, закріплює ст. 3 Конституції України¹.

Конституція першорядне значення відводить таким соціальним правам людей, як право на працю, на страйк, на відпочинок, на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування тощо. Крім того, для громадян України встановлене право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежними від них обставинами, а також в старості і в інших випадках, передбачених законом (ст. 46). Тому права і свободи людини та громадянина, які в Конституції України набули статусу найвищої соціальної цінності, потребують, на наше глибоке переконання, впровадження юридичного механізму забезпечення їх реалізації та гарантування.

Конституція гарантує громадянам України право на соціальний захист та встановлює види соціального забезпечення. Право на соціальне забезпечення (за віком, у випадку хвороби, інвалідності, втрати годувальника, для виховання дітей) полягає в тому, що держава гарантує надання достатніх коштів громадянам, які через об'єктивні обставини повністю або частково втратили можливість працювати і отримувати винагороду за працю, а також допомоги сім'ям у зв'язку із народженням та вихованням дитини. Це ж право закріплене у Загальній декларації прав людини (ст. 22), у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 9), де прямо встановлено право на соціальне забезпечення, у тому числі – соціальне страхування. В ст. 10 цього ж Пакту закріплено право сім'ї та матері на допомогу по соціальному забезпеченню.

Зрозуміло, що реалізація прав громадян тісно пов'язана з їх захистом. У ході проведення низки правових реформ держава вимушена йти шляхом забезпечення відповідності його умовам ринку, а також активно захищати своїх громадян від можливих соціальних ризиків. Таке подвійне взаємозумовлене завдання держава повинна виконувати, головним чином, через модернізацію системи соціального захисту. Право на соціальне забезпечення становить основу правового статусу людини, дане право є суб'єктивним

¹ Конституція України (Редакція від 01.01.2020), Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

правом людини та належить до її основних прав разом з іншими основними правами.

Науковці зазначають, що соціальне забезпечення можна визначити як організаційно-правову діяльність держави, спрямовану на матеріальне забезпечення та фінансове підтримання осіб, які не мають виходу на ринок праці, не застраховані в системі загальнообов'язкового соціального страхування, зазнали соціального ризику, внаслідок чого втратили здоров'я та (або) засоби до існування й не можуть матеріально забезпечити себе та своїх утриманців. Відомо, що сутністю соціального забезпечення є діяльність держави щодо надання особі гарантованого законом мінімуму засобів до існування для забезпечення достатнього рівня життя. Зміст права на соціальне забезпечення визначається як проголошена міжнародним співтовариством та гарантована державою можливість людини забезпечувати фізіологічні, соціальні і духовні потреби в обсязі, необхідному для гідного життя, у випадку настання соціального ризику. Означене право має загальний характер, воно закріплене за кожною людиною і за кожним громадянином. Механізм реалізації права на соціальне забезпечення пов'язаний із тим, що на відміну від неосновних (інших) прав і свобод, які реалізуються в конкретних правовідносинах, назване право виступає передумовою будь-яких правовідносин у сфері соціального забезпечення, постійного невід'ємного права кожного учасника правовідносин.

За роки незалежності Україна значно оновила правову базу соціального забезпечення з урахуванням вимог міжнародних стандартів. Майже в кожній третій європейській державі законодавець на конституційному рівні виділяє певні категорії громадян, яким, порівняно із загальним колом осіб, котрі мають право на соціальне забезпечення, надається особливий правовий статус і додаткові пільги та види соціального забезпечення. До них, насамперед, належать такі категорії громадян, як ветерани війни й ветерани праці (відповідно до конституцій Білорусі та Словенії); інваліди (згідно з конституціями Болгарії, Греції, Естонії, Молдови, Португалії, Сербії та Хорватії), особи з фізичними, розумовими та психічними відхиленнями (згідно з конституціями Болгарії, Естонії, Молдови) тощо. Як бачимо, норми права соціального забезпечення спрямовані на формування в суспільстві гуманного, шанобливого ставлення до зазначених категорій громадян, а також гарантування їм рівних з іншими громадянами можливостей для уча-

сті в соціальній сфері, економічному та політичному житті суспільства, створення сприятливих умов для повноцінного способу життя. Держава намагається своєчасно реагувати на соціальні негаразди. Проте політичні й економічні негаразди суттєво вплинули на рівень забезпечення права на соціальне забезпечення, відбулося реальне зниження розмірів пенсій, допомог, якості надання соціальних послуг. Через відсутність продуманої, науково обґрунтованої програми нормотворчої діяльності законодавчої та виконавчої гілок влади у цій сфері починають накопичуватись певні проблеми, які негативно впливають на гарантування реалізації людиною її права на соціальне забезпечення. Більше того, на даний час як у юридичній літературі, так і в чинному законодавстві не склалося єдиної думки щодо визначення змісту поняття захисту прав, свобод та інтересів учасників соціально-забезпечувальних відносин. Збільшилася кількість правових актів, які регламентують одні й ті самі суспільні відносини. Розширюється практика призупинення надання окремих видів соціального забезпечення, розміри деяких соціальних виплат, передбачених законами, не відповідають тим, які реально виплачуються. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування, наприклад, регламентується законами, які перевантажені статтями організаційного характеру, що ускладнює користування цими правовими актами. Зрозуміло, що для зручності користування їх доцільно зосередити в окремому законі. Недостатньо якісно здійснюється і підготовка законопроектів, що призведе у майбутньому до внесення у них численних змін. Під впливом численних виборчих процесів приймаються фінансово не забезпечені закони. У багатьох випадках порядок отримання соціального забезпечення ускладнений, і людині важко подолати бюрократичні перешкоди.

Крім того, слід наголосити на тому, що більшість теоретичних підходів до розуміння сутності поняття «право соціального забезпечення» є дещо застарілими, не враховують сучасних соціально-економічних і політичних змін.

Саме тому під правом соціального забезпечення доцільно розуміти галузь права, яка має сприяти врегулюванню специфічних соціально-забезпечувальних відносин, що виникають між державою та особою, яка через ті чи інші життєві обставини потребує матеріальної чи іншої безповоротної допомоги від держави. В умовах сьогодення право соціального забезпечення є однією з ключових галузей права, оскільки його норми спрямовані на реалізацію одного з найважливіших конституційних прав людини – соціальне забезпечення.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що передбачений у Конституції України механізм захисту права на соціальне забезпечення вимагає належного гарантування їх державними органами при здійсненні ними своїх повноважень. Право на соціальне забезпечення за своєю природою суттєво відрізняється від класичних прав, ефективність реалізації соціальних прав насамперед залежить від рівня економічного розвитку держави та стану державного бюджету, воно посідає чільне місце серед прав людини і потребує особливого механізму реалізації та охорони.

УДК 349.2

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ГАЛУЗЕВИХ ГАРАНТІЙ ЗДІЙСНЕННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ

Бортник С. М.

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-5281-6007*

Ефективне функціонування Національної поліції України залежить від багатьох факторів, одним із яких є те, як законодавець закріпив за поліцейськими низку юридичних гарантій їхньої діяльності, серед яких важливе місце посідають галузеві гарантії, властиві саме діяльності поліцейських. Дані гарантії набувають особливого значення, оскільки вказують на рівень нормативного закріплення повноважень поліцейських – закон України. Вважаємо, що визначення повноважень поліцейських виключно законом України, тобто унеможливлення підзаконного нормативно-правового регулювання даного питання, має позитивний вплив на стабільність даних відносин.

Перелік основних повноважень, а також повноважень в окремих сферах діяльності поліції закріплено в розділі IV «Повноваження поліції» Закону України «Про Національну поліцію». При цьому, відповідно до ч. 1 ст. 24 вищенаведеного нормативно-правового акта, виконання інших (додаткових) повноважень може бути покладено на поліцію виключно законом¹. Так, з аналізу

¹Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 63. Ст. 2075.

ст. 36 Закону України «Про виконавче провадження» від 2 червня 2016 року впливає, що поліція наділена повноваженнями щодо здійснення тимчасового затримання та зберігання на спеціальних майданчиках чи стоянці виявленого за результатами розшуку транспортного засобу боржника¹. Повноваженнями щодо тимчасового затримання транспортного засобу поліцейські наділяються й відповідно до ст. 265-2 КпАП України². Із чого випливає, що на рівні Закону України «Про Національну поліцію» не врегульовано окремі з повноважень поліцейських.

Ще однією галузевою гарантією слід назвати визначене ч. 9 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» право поліцейських, а також осіб, звільнених зі служби (по окремим позитивним підставам), для забезпечення власної безпеки придбавати у власність пристрої для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії³. Умови та порядок придбання наведених засобів встановлено на рівні Інструкції про умови та порядок придбання, зберігання, обліку, використання та застосування пристроїв для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, та зазначених патронів поліцейськими, особами, звільненими зі служби в поліції, а також колишніми працівниками міліції, що затверджена наказом Міністерства внутрішніх справ України від 29 березня 2016 року № 223⁴. Закріплення такої умови на рівні закону України слід визначити як важливу юридичну гарантію діяльності поліцейських, які внаслідок цього можуть мати засоби для самозахисту як після закінчення робочого дня, так і після звільнення зі служби.

¹ Про виконавче провадження : Закон України : від 2 черв. 2016 р. № 1404-VIII. *Голос України*. 2016. № 122-123.

² Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1984. № 51. Ст. 1122.

³ Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 63. Ст. 2075.

⁴ Про затвердження Інструкції про умови та порядок придбання, зберігання, обліку, використання та застосування пристроїв для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії, та зазначених патронів поліцейськими, особами, звільненими зі служби в поліції, а також колишніми працівниками міліції : наказ Міністерства внутрішніх справ України : від 29 берез. 2016 р. № 223 // *Офіційний вісник України*. 2016. № 36. Ст. 1411.

Важливою юридичною гарантією діяльності поліцейських є закріплення в ч. 3 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» припису, відповідно до якого поліцейський під час виконання покладених на нього обов'язків підпорядковується тільки своєму безпосередньому та прямому керівнику. При цьому ніхто, крім безпосереднього та прямого керівника (за винятком випадків, прямо передбачених законом), не може надавати будь-які письмові чи усні вказівки, вимоги, доручення поліцейському або іншим способом втручатися в законну діяльність поліцейського, у тому числі діяльність, пов'язану з кримінальним провадженням або провадженням у справах про адміністративні правопорушення¹. Слід відзначити, що в наведеному нормативно-правовому акті не наводиться визначення сутності таких категорій, як «прямий керівник» і «безпосередній керівник».

Відповідно до п. 1 ст. 3 Закону України «Про державну службу» безпосереднім керівником є найближчий керівник, якому підпорядковується державний службовець². Також визначення наведених вище категорій міститься в Законі України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Так, відповідно до ст. 2 зазначеного нормативно-правового акта, керівник – це посадова особа поліції, яка наділена правами й обов'язками з організації та здійснення контролю за службовою діяльністю підлеглих їй поліцейських та інших працівників поліції. Керівник, якому поліцейський підпорядкований за службою, в тому числі тимчасово, є прямим керівником для нього. Найближчий до підлеглого прямий керівник є безпосереднім керівником. Під час виконання службових обов'язків поліцейський підпорядковується тільки своєму безпосередньому та прямому керівникові.

Стосовно особливостей реалізації наведеної юридичної гарантії діяльності поліцейських слід відзначити, що законодавець, обмеживши підпорядкування поліцейських безпосереднім та прямим керівництвом, залишив можливість їх підпорядкування, зокрема втручання в їх діяльність, інших осіб. Про це свідчить застереження, що міститься в ч. 3 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію»: «за винятком випадків, прямо передбачених законом»³.

¹ Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 63. Ст. 2075.

² Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

³ Про Національну поліцію : Закон України : від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 63. Ст. 2075.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Отже, закріпивши за поліцейськими таку юридичну гарантію їх діяльності, як обмеження щодо надання ним вказівок і втручання в їхню діяльність, законодавець залишив такі можливості за іншими особами. Незважаючи на те, що в ч. 3 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» вказано, що випадки такого втручання та надання вказівок повинні бути прямо передбачені законодавством, на нашу думку, таке законодавче формулювання слід розцінювати як недолік нормативно-правового регулювання цієї юридичної гарантії діяльності поліцейських. Так, з аналізу наведеного правового припису не можна дійти однозначного висновку як щодо категорії осіб, які мають зазначене право, так і конкретних нормативно-правових актів, що встановлюють такі випадки. А тому вважаємо, що в ч. 3 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» повинно бути чітко визначено (із посиланням на конкретні норми законодавства) перелік осіб та їх повноваження щодо надання вказівок (вимог, доручень) поліцейському та інші способи втручання в його законну діяльність.

УДК 349.2

ОСНОВНІ НАПРЯМИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Венедіктов В. С.

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

Конституція, як Основний Закон України, створила передумови для розбудови України як соціальної держави, що також повинно відображатися і в соціальній спрямованості законодавства. Соціальна держава проявляється через принципи людської гідності, соціальної справедливості, солідарності, автономії суспільних відносин і процесів, субсидіарності і соціальних зобов'язань. Тому вона розглядається як якісна характеристика, як матеріальний зміст правової держави. У свою чергу, висока цінність правової держави полягає в тому, що вона виникла на шляху пошуку свободи особи та форм народного представництва і завжди прагнула до захисту соціальної свободи.

Проголосивши людину, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпеку найвищими соціальними цінностями, держава бере на себе обов'язок здійснити гуманізацію всіх правових інститутів, які прямо чи опосередковано торкаються прав людини та громадянина, особливо це стосується реалізації суб'єктивного права на працю як важливого чинника для існування людини та розвитку економічного потенціалу держави в умовах ринкової економіки і кодифікації трудового законодавства.

Сучасні соціально-економічні реалії потребують нового концептуального підходу до кодифікації трудового законодавства. В цьому сенсі мова йде про якісне реформування трудового законодавства, проведення його у відповідність до норм Конституції України з урахуванням загальноєвропейських норм і принципів міжнародного права, збалансування інтересів сторін трудових відносин, встановлення демократичних норм взаємодії роботодавця і працівника, визначення сфери дії трудового законодавства. Треба зазначити, що соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним фундаментом під час розроблення, прийняття і застосування норм трудового законодавства. Соціальна цінність трудового права полягає в тому, що воно сприяє розвитку особистості, а також тих відносин, у яких зацікавлені як окремі особи, так і суспільство в цілому. Тільки за допомогою правового регулювання упорядковуються, закріплюються суспільно-трудова відносини та координується трудова діяльність людей. Правове регулювання суспільно-трудова відносин є однаковим для усіх форм власності та здійснюється трудовим правом України, тому що спільна праця являє собою систему організованої поведінки людей, що усвідомили необхідність дотримання певних правил застосування праці в трудовому колективі.

Визначивши в юридичних нормах трудові права працівників, держава стає відповідальною перед людиною і суспільством за їх певну реалізацію. На жаль, у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення її потреби у праці, а лише ті, які держава бажає і спроможна задовольнити на даному історичному етапі її розвитку. Але держава повинна надавати можливість та забезпечувати правовим регулюванням вибір громадянином виду роботи та трудової діяльності відповідно до своїх професійних здібностей.

Трудове право України повинно повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, новим формам господарювання

в умовах ринкової економіки, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини праці. Воно повинно стати інструментом консенсусу між роботодавцем і працівником. Тому перед наукою трудового права стоїть важливе завдання з розроблення та створення такого механізму правового регулювання трудових відносин, який би забезпечив надійну гарантію реалізації конституційного права на працю. Перехід до ринкових відносин, поява нових форм господарювання породжує і нові проблеми, які пов'язані з працевлаштуванням, появою безробіття, викликаним скороченням робочих місць і вивільненням значної частини працездатного населення, що, у свою чергу, потребує подальшої соціалізації норм трудового законодавства із забезпеченням гарантій соціально-правового захисту для працездатного населення. Отже, трудове право України являє собою систему встановлених або санкціонованих державою правових норм, які регулюють суспільно-трудові відносини в суспільній організації праці.

Соціальна цінність трудового права виявляється також в наданні діям людей організованості, стійкості й узгодженості, втілюючи загальну волю учасників суспільних відносин і будучи наступним фактором прогресу та джерелом відновлення суспільства. Нарешті цінність трудового права полягає в тому, що воно є ефективним інструментом досягнення соціального миру, зокрема в трудовій сфері, шляхом соціального партнерства. Тому важливим аспектом є встановлення найбільш доцільного та корисного юридичного режиму взаємовідносин працівників і роботодавців. Високий ступінь гармонізації їх відносин з питань використання праці сприятиме консолідації суспільства та підвищенню рівня добробуту держави в цілому.

Враховуючи вищевикладене, можна зазначити, що основними напрямками соціалізації сучасного трудового права України повинні бути:

1) подальше збереження та розширення соціальної спрямованості норм трудового права під час систематизації та кодифікації трудового законодавства з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду країн з розвинутою ринковою економікою та їх соціальних стандартів;

2) більш ефективного використання можливостей соціального діалогу та соціального партнерства при реалізації колективних відносин у сфері праці, а саме: відносин між трудовим колективом та роботодавцем з приводу встановлення умов праці, покращення

соціально-побутового і культурного обслуговування працівників й інших питань управління підприємством;

3) сьогодні в науці трудового права існують дуже суперечливі пропозиції стосовно розподілу трудового права на індивідуальне і колективне, а трудових правовідносин – на індивідуальні та колективні. По-перше, трудове право – це єдина (самостійна) галузь права України, і воно не може бути ні виключно колективним, ні виключно індивідуальним. Трудове право – це регулятор суспільних відносин, що виникають у процесі реалізації людиною своєї здатності до праці. По-друге, колективних трудових відносин (підкреслюю – трудових) не існує в природі, кожна людина особисто реалізує своє конституційне право на працю. Жоден трудовий колектив від імені працівника не має права вступати в трудові відносини. Трудові правовідносини, як юридична категорія, виникають тільки між роботодавцем і працівником. Колективно-договірні відносини у сфері праці – це реалізація соціального діалогу;

4) особливості правового регулювання праці на окремих підприємствах повинні регламентуватися шляхом укладення колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форм власності, який не повторює приписи централізованого законодавства і не суперечить його нормам. Це в основному стосується умов праці, режиму праці, оплати праці, робочого часу, відпусток, особливо соціальних, соціальних пільг для працівників з сімейними обов'язками тощо. Система оплати праці повинна бути прозорою і відкритою, а заробітна плата чоловіків та жінок, що працюють на однакових посадах чи виконують однакові трудові функції, має бути рівною. Виплату нерівного розміру заробітної плати слід трактувати як непряму дискримінацію трудових правовідносин;

5) в цілому необхідно остаточно вирішити питання про те, щоб трудове законодавство України відбивало загальнолюдські цінності, враховувало досягнення світової цивілізації, спиралося на національні, політичні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяло становленню України як демократичної, соціальної та правової держави. Тому перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс проблем, породжених новими умовами суспільного розвитку, який потребує свого як теоретичного, так і практичного вирішення.

СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ТИЖДЕНЬ: НАСЛІДКИ ПАНДЕМІЇ ЧИ ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ

Гусаров С. М.

*професор кафедри
адміністративного права та процесу
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор,
заслужений юрист України,
член-кореспондент НАПрН України
ORCID 0000-0002-8136-0694*

Розвиток технологій, прагнення підвищити продуктивність і поширення пандемії COVID-19 кинули виклик укоріненим догмам, виштовхуючи колись радикальні ідеї у сферу можливого. Одна з них – чотириденний робочий тиждень. Варто відзначити, що скорочення стандартної кількості робочих годин та днів обговорювалось та впроваджувалось у низці країн протягом останніх десятиліть¹. Дане нововведення запроваджує дедалі більша кількість роботодавців у різних країнах світу. Так, для прикладу, за даними сайтів пошуку роботи США, за останні три роки кількість вакансій, у описі яких згадується чотириденний робочий тиждень, зросла втричі — до 62 на 10 тис. публікацій. Проте така активність обумовлюється, насамперед, розвитком коронакризи.

Дослідження показують, що скорочений робочий тиждень підвищує продуктивність праці і позитивно впливає на самопочуття працівників та навколишнє середовище. Попри побоювання, що це призведе до падіння продуктивності, результати експериментів доводять інше. Так, однією з перших приватних компаній у світі скорочений робочий тиждень запровадила новозеландська фірма фінансових послуг. За вісім тижнів випробувань 240 співробітників фірми перейшли з п'ятиденного на чотириденний робочий тиждень. Результати були значними та проявлялися не лише у зростанні продуктивності, але й у тому, що співробітники відчували себе менш напруженими, щасливими і

¹ Lepinteur A. The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from portugal and france. *Labour Economics*. 2019. № 58. С. 204-220.

більш творчими¹. Позитивні зміни спостерігаються після запровадження 4-денного робочого тижня також у країнах Азії: продуктивність праці працівників зросла на 40 %, на 23 % скоротилися витрати компанії на електроенергію, на 59 % – обсяги друку документів. Таких прикладів можна віднайти чимало.

Скорочення робочого тижня призвело до значного зростання продуктивності, задоволеності роботою і дозвіллям у Португалії та Франції (з 0,07 до 0,15 стандартного відхилення), причому зростання в основному пояснюється більшою задоволеністю робочим часом та умовами праці². Схожа позитивна динаміка простежується й у багатьох інших країнах.

Оскільки мільйони людей щорічно страждають на психічні розлади, пов'язані з роботою, скорочення робочого тижня може принести відчутну користь працівникам при одночасній економії витрат на охорону здоров'я.

Відповідний закордонний досвід є доцільним з огляду на декілька причин. По-перше, все більш поширеною недугою серед населення стає хронічна перевтома, що, безперечно, негативно впливає на продуктивність робочої сили. Згідно з рейтингом МОП, за цим показником ми перебуваємо в другій сотні серед країн світу. В 2019 р. продуктивність праці в Україні була нижча не лише порівняно з країнами ЄС, а і з деякими пострадянськими державами³. Скорочений робочий тиждень, як показує досвід багатьох компаній та країн, сприятиме покращенню самопочуття працівників. По-друге, поширення пандемії призводить до економічної кризи багатьох компаній. Запровадження чотириденного робочого тижня дозволить заощадити на оренді офісних та інших робочих приміщень, комунальних платежах. По-третє, викликає занепокоєння також екологічна ситуація, що склалася наразі в нашій державі. Скорочений робочий тиждень, особливо на промислових підприємствах, сприятиме покращенню стану навколишнього середовища. Наразі підприємства переробної і добувної промисло-

¹ An idea whose time has come: Why the four-day week is the future. URL: <https://www.trtworld.com/magazine/an-idea-whose-time-has-come-why-the-four-day-week-is-the-future-45761>(дата звернення: 27.04.2021).

² Lepinteur A. The shorter workweek and worker wellbeing: Evidence from portugal and france. *Labour Economics*. 2019. № 58. С. 204-220.

³ Однією з основних проблем ринку праці в Україні є низька продуктивність - голова НБУ. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/economic/665358.html>(дата звернення: 28.04.2021).

вості є одними з найбільших забруднювачів атмосферного повітря (35 та 18 % від усіх викидів відповідно). Також українська промисловість продукує до 17 % парникових газів, які генеруються на території нашої країни. Промислова галузь є однією з лідерів по забрудненню води – вона скидає у водойми понад 30 % від усіх забруднених стічних вод. Це переважно нітрати, нафтопродукти, фосфати, вода, перенасичена киснем та залізом. По-четверте, доки в Україні має місце епідемія, компаніям, яким необхідно знову відкрити свої офіси, все одно доведеться практикувати соціальне дистанціювання в офісі, а підтримка 4-денного робочого тижня і гнучкого графіку роботи допоможе офісам запобігти перетворенню на вірусні гарячі точки.

Водночас не можна оминати увагою факт, що за нині чинним законодавством України передбачається можливість запровадження не лише п'ятиденного, а й шестиденного робочого тижня. Так, відповідно до ст. 52 Кодексу законів про працю України, для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою¹.

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-УІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Принагідно зауважимо, що запровадження чотириденного робочого тижня на підприємствах з п'ятиденним робочим тижнем буде не настільки складним, як на підприємствах з шестиденним. Тому перехід на чотириденний робочий тиждень на підприємствах, в установах, організаціях, де це вбачається доцільним, має відбуватися поступово. Насамкінець, слід зауважити, що питання запровадження скороченого робочого тижня, як в Україні, так і у світі, потребують подальших наукових досліджень.

УДК 349.3-369.5

РОЛЬ ПРОЦЕДУРНИХ ПРАВОВІДНОСИН У РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Жернаков В. В.

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

Прийнято вважати, що реалізація прав у сфері соціального забезпечення фактично залежить від фінансово-економічних ресурсів держави. Та поряд із матеріальною складовою у процесі забезпечення соціальних прав слід виділити й організаційний елемент. Самі по собі права, якими б змістовними й привабливими вони не видавалися у тексті законів, не почнуть приносити блага своїм адресатам, поки знаходяться у статичному стані. Для того, щоб вони почали діяти, потрібен певний «приводний механізм», призначення й зміст якого є об'єктом значної кількості наукових досліджень.

Загальна теорія права містить вчення про механізм правозастосування і правореалізації, у якому процедурно-процесуальній складовій приділяється певна увага. Наприклад, О. Ф. Скакун у частині авторського підручника, присвяченій теорії реалізації і застосування норм права, стверджує, що реалізація норм права відбувається суб'єктами самостійно, а правозастосовна діяльність є процесом ухвалення відповідних рішень щодо персоніфікованих суб'єктів¹. З цього приводу можна висловити певні міркування.

Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 27.04.2021).

¹ Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. К., 2013. С. 422–423.

Думається, у механізмі реалізації суб'єктивних прав процедурні правовідносини теж мають суттєве значення. Щодо їх призначення й сутності науковцями сформовано різноманітні позиції. В основному вони полягають у тому, що процедурні правовідносини є допоміжними щодо правовідносин із реалізації чи застосування норм матеріального права. Інколи їх сутність зводять до встановлення юридичних фактів, що мають суттєве значення для реалізації прав у сфері соціального забезпечення.

Видається небезпідставним твердження, що без відповідної процедури норми матеріального права та юридичні факти як підстави виникнення правовідносин щодо їх реалізації не будуть діяти.

Наприклад, право на пенсійне забезпечення, засноване на ст. 46 Конституції України, деталізується у Законі «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9.07.2003 р. № 1058-IV. Статтею 25 цього Закону встановлено процедуру визначення коефіцієнту страхового стажу, що застосовується для обчислення розміру пенсії, із використанням відповідної формули та із заокругленням до п'яти знаків після коми¹.

У свою чергу, більш детальний механізм реалізації права на пенсійне забезпечення міститься у Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій, затвердженому постановою правління Пенсійного фонду України від 25.11.2005 р.² У п. 1.3 цього Порядку встановлено процедуру подання заяв про призначення, перерахунок пенсії, переведення з одного виду пенсії на інший, припинення перерахування пенсії на поточний рахунок пенсіонера в банку та отримання пенсії за місцем фактичного проживання, виплату частини пенсії на непрацездатних членів сім'ї особи, яка перебуває на повному державному утриманні, переведення виплати пенсії за новим місцем проживання, працевлаштування (звільнення), початок (припинення) діяльності, пов'язаної з отриманням доходу, що є базою нараху-

¹Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9.07.2003 р. № 1058-IV6. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

²Порядок подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», затв. постановою правління Пенсійного фонду України 25.11.2005 р. № 22-1 (у редакції постанови правління Пенсійного фонду України 07.07.2014 р. № 13-1). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-05#Text>.

вання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, тощо.

Порядок подання цих та багатьох інших видів заяв, як і велика кількість інших процедурно-організаційних елементів, не можуть бути предметом норм матеріального права, але без цих процедур реалізація права на соціальне забезпечення за конкретною організаційно-правовою формою неможлива. Саме у процедурних правовідносинах, що виникають з реалізації цих та інших норм, і полягає сутність правореалізації особами суб'єктивного права на пенсію.

На перший погляд, процес правореалізації та відповідні юридичні процедури якщо не абсолютно, то переважно є предметом підзаконних нормативних актів. Воно й зрозуміло, адже законами регулюються тільки найважливіші питання діяльності держави й суспільства. Крім того, на переконання наукового загалу, процедурні правовідносини мають допоміжний характер щодо відносин матеріальних, а тому між ними встановлено чітку ієрархію.

Та роль процедурних правовідносин не слід недооцінювати. У чинному законодавстві можна знайти багато прикладів взаємодії процедурних і матеріальних правовідносин, де процедури не тільки становлять основу механізму реалізації норм матеріального права, а й навіть впливають на визначення змісту й обсягу прав, встановлених нормами матеріального права.

Мабуть, із цих позицій найяскравішим прикладом у праві соціального забезпечення є стаття 46 Конституції України. Якщо уважно й послідовно аналізувати зміст трьох частин цієї статті, то можна побачити не тільки закріплення права на соціальний захист, а й засади його реалізації та навіть зворотний вплив процедури реалізації на обсяг цього права. Так, у ч. 1 ст. 46 Конституції проголошено право громадян на соціальний захист й визначено основний його зміст (право на забезпечення 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). Норма частини другої цієї статті містить не тільки гарантії цього права, а й закладає основу механізму його реалізації (через загальнообов'язкове державне соціальне страхування, бюджетні та інші джерела соціального забезпечення; створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними). Тобто, статичне право частини першої набуває динаміки у частині другій. У частині третій динаміка реалізації цього права отримує додатковий імпу-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

льс, оскільки тут зазначено форми забезпечення як результат деталізації організації соціального захисту (вказано пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги). Більше того у ній, поряд із правореалізаційною, процедурно-правовою сутністю, є й матеріально-правова сутність. І ця властивість частини третьої ст. 46 Конституції, як на мене, є важливішою у контексті досліджуваної проблеми. Ця складова фактично визначає мінімальний рівень права (матеріальне у прямому розумінні наповнення суб'єктивного права на соціальний захист): якщо пенсії, інші види виплат і допомог є основним джерелом існування, то вони мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Таким чином, процедурні правовідносини у праві соціального забезпечення є важливою складовою у реалізації прав у сфері соціального забезпечення. Проблеми їх призначення, змісту та удосконалення правового регулювання й надалі мають становити гідний об'єкт діяльності науковців.

УДК 349.2

МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ СУДДІ

Іншин М. І.

*завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного уні
верситету імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор,
заслужений юрист України,
академік НАПрН України
ORCID 0000-0002-9332-0286*

Згідно із сучасним розумінням слід виділити, що суддя – це працівник, котрий має статус професійного публічного службовця, що продукує особливе «благо», – обумовлює безпосередню об'єктивізацію судової влади: а) набуває такого статусу «на підставі та з урахуванням загального правового статусу громадянина, правових відносин, в яких він бере участь»¹ (при цьому маються на ува-

¹ Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.

зі саме службово-трудові правовідносини, які регулюються нормами законодавства про працю та про судоустрій і статус суддів, з урахуванням міжнародно-правових стандартів роботи суддів); б) реалізуючи такий статус, виконує «роботу судді», котра, як зазначає вітчизняна учена та суддя О. В. Карпушова, постає в якості «нормативно врегульованого трудового виду діяльності судді як суб'єкта трудового права із спеціальним статусом, спрямованого, з одного боку, на здійснення правосуддя, а з іншого – на реалізацію опосередкованих завдань, обумовлених специфікою судової влади та особливостю службово-трудових відносин, в яких суддя перебуває». Таким чином, у процесі своєї трудової діяльності суддя формує та скріплює фундамент правової держави. Очевидна соціальна особливість роботи судді виявляється у тому, що вона: а) є «індикатором», «якісні характеристики якого дозволяють державу, в якій виконує роботу суддя, віднести до групи правових держав»; б) «культивує справедливість і панування права у суспільстві»; в) «наближує владу (усю систему суб'єктів публічної адміністрації та суб'єктів публічної влади загалом) до суспільства крізь призму правозастосування»; г) «сприяє якісному функціонуванню суду та судової системи, підвищує авторитет державних органів в очах громадян»¹.

Трудові права судді становлять права, що належать працівникам загалом (основні трудові права), а також трудові права, які належать виключно працівникам із статусом професійного публічного службовця, котрий здійснює правосуддя (обумовлені спеціальним статусом судді). Судді є «суб'єктами трудового права», котрими науковці називають «фізичних або юридичних осіб, які володіють гарантованими державою та вираженими у правовій формі трудовими правами та виконують трудові обов'язки під час участі у трудових та пов'язаних із ними правовідносинах»². Будучи суб'єктами трудового права, судді є працівниками у сенсі ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому необхідно враховувати наступні закономірності: 1) суддя володіє усіма основними трудовими правами людини, якщо інше прямо не передбачено законами України через особливі

¹ Карпушова О. В. Правове регулювання праці суддів в Україні та країнах Європейського Союзу: теорія, практика, проблеми : монографія. Київ : Центр учбової л-ри, 2020. 424 с.

² Клемпарський М. М. Сутність, зміст та особливості загальногосподарового статусу суб'єкта трудового права. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2011. Т. 16, Вип. 19. С. 75–84.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

завдання і функції, що виконуються суддями; 2) особливі (спеціальні) трудові права судді є аналогією (адаптацією) декотрих загальних прав працівників, що не можуть використовуватись суддями через завдання і функції, які ними виконуються, або ж є правами, що кореспондуються з особливими обов'язками суддів (збалансовують їх дію).

Трудові права, як правова можливість, дозволяють уникнути ситуацій, за яких роботодавцем чи іншими працівниками (колегами) буде принижуватись їх людська гідність, нівелюватиметься свобода, а також інші людські права працівника. Наприклад, суттєве обмеження трудових прав і свободи працюючого може уподібнювати його фактичний стан до стану кріпака, а позбавлення таких прав і свобод може створювати ризики для виникнення умов рабства працюючого. Саме тому: 1) виключно набуваючи основні трудові права працездатна людина може повноцінно проживати так зване «трудове життя» без шкоди для так званого «позатрудового життя», брати участь у суспільних процесах на засадах соціальної справедливості; 2) систематичне та ефективне забезпечення цих основних прав створює реальні умови для того, щоб працівник не лише володів своїми правами, але й міг ними вільно розпоряджатись і користуватись. Іншими словами, належне правове регулювання трудових прав працівників, їх забезпечення, а також неефективне забезпечення цих прав є передумовою для появи численних соціальних ризиків для працівників. І, навпаки, – достатнє нормативне закріплення відповідних прав та їх практичне забезпечення є основою для формування належного рівня соціальної безпеки працівників. При цьому, з огляду на специфіку завдань і функцій судді, цілком очевидно, що такий працівник може відчувати належний рівень соціальної безпеки лише за умови, що його основні трудові права також будуть додатково посилені гарантіями мінімізації негативного впливу соціальних ризиків на нього.

Трудові права суддів ґрунтуються на загальній та спеціальній нормативній базі. Правовий статус суддів урегулюється: 1) у трудо-правовій частині: міжнародно-правовими положеннями про права людини; нормами Конституції України та національного законодавства про працю; 2) в адміністративно-правовій частині: міжнародно-правовими положеннями національного законодавства про права публічних службовців загалом і суддів зокрема; нормами адміністративного законодавства про державних служ-

бовців, про судоустрій і статус суддів. Отже, цілком закономірним є те, що трудові права суддів: 1) на відміну від інших працівників, урегульовуються спеціальними нормами, передбаченими для держслужбовців; 2) на відміну від інших професійних публічних службовців, регулюються нормами, що поширюють свою дію лише на професійних суддів.

Трудові права суддів – це обумовлені людською природою, скориговані засадою незалежності судової влади та концепцією гідної праці на державній службі, передбачені законодавством і гарантовані державою можливості суддів задовольняти свої законні інтереси у сфері праці в якості працівників з особливим статусом. Систему таких прав становлять: 1) основні трудові права суддів (належать усім працівникам та можуть використовуватися суддею без шкоди засаді незалежності судової влади); 2) особливі трудові права суддів (обумовлені особливостями роботи судді), до яких, зокрема, належать такі: на участь у суддівському самоврядуванні; на створення громадських об'єднань.

Правовий механізм захисту трудових і соціальних прав суддів – це заснована на нормах чинного законодавства та міжнародно-правових актах, узгоджена із ідеями соціальної держави та соціальної безпеки цілісна юридична конструкція, котрою охоплено комплекс правових засобів і способів, за допомогою яких послідовно та цілеспрямовано реалізовується захисна функція держави щодо захисту трудових і соціальних прав судді: безпосередньо – у результаті формально-процедурної діяльності уповноважених суб'єктів публічної адміністрації; опосередковано – шляхом надання суддям можливості здійснювати самозахист чи доступу звертатись за захистом до відповідних міжнародних правозахисних організацій.

Правовий механізм захисту трудових і соціальних прав суддів становлять: 1) міжнародно-правові норми та норми чинного законодавства, які закріплюють трудові та соціальні права суддів, право на захист та процедури захисту цих прав; 2) правові принципи захисту трудових і соціальних прав суддів, а саме: загальноправові та спеціальні принципи (пропорційності, стабільності, неупередженості, ефективності та раціональності, добросовісності, професіоналізму і компетентності, наукової системності); 3) суб'єкти захисту трудових і соціальних прав суддів міжнародного та національного рівня; 4) методи та форми захисту трудових і соціальних прав суддів, зокрема способи, засоби і процедури захисту.

Тому із зазначеного можна виокремити основні проблеми захисту трудових і соціальних прав суддів в Україні, зокрема: 1) про-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

блема загального зниження рівня соціальної безпеки у державі; 2) десоціалізація сфери праці професійних публічних службовців загалом та суддів зокрема; 3) недостатня якість правового регулювання функціонування правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів: а) відсутність у чинному КЗпП України окремої глави про захист трудових прав, а також окремих норм у законодавстві про судоустрій і статус суддів, якими були б урегульовані питання захисту трудових і соціальних прав суддів; 4) термінологічна проблема, що не вирішується реформою трудового законодавства й привносить невиправдану невизначеність у процес захисту трудових і соціальних прав суддів; в) проблема обмеження законодавцем суддів у можливостях захистити власні трудові і соціальні права; 5) проблема ефективності захисного впливу суб'єктів захисту трудових і соціальних прав суддів; 6) здійснення в Україні постійних судово-правових реформ, які не сприяють оптимізації захисту трудових і соціальних прав судді.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

Кікінчук В. Ю.

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

Розвиненість громадянського суспільства набуває сьогодні особливого значення в Україні та світі. Так, наявність розвинуеного громадянського суспільства полегшує захист прав та свобод людини і громадянина в державі, забезпечує підзвітність влади суспільству, нівелює спроби встановити в країні авторитарний режим, сприяє матеріальній і духовній незалежності людини від держави, домагаючись правової гарантії такої незалежності.

Створення в Україні розвинуеного громадянського суспільства передбачає, насамперед, налагодження ефективної взаємодії державних органів з інститутами громадянського суспільства, що повинно базуватися на соціальному діалозі, взаємодопомозі та взає-

мозаїці інтересованості у досягненні цілей, пов'язаних з процесом демократизації усіх сфер державного управління та забезпеченням захисту прав і свобод людини та громадянина.

В основі розвиненого громадянського суспільства лежить активна діяльність різноманітних інститутів цього суспільства. Відповідно до п. 2 Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 р. № 976, під інститутами громадянського суспільства розуміються громадські об'єднання, професійні спілки та їх об'єднання, творчі спілки, організації роботодавців та їх об'єднання, благодійні і релігійні організації, органи самоорганізації населення, недержавні засоби масової інформації та інші невідприємницькі товариства і установи, легалізовані відповідно до законодавства.

Громадські організації як інститути громадянського суспільства представлені доволі широко в Україні. Їх діяльність базується, насамперед, на нормах Конституції України. Так, відповідно до ч. 1 ст. 36 Основного Закону, громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей.

Як відзначається в аналітичній доповіді «Громадянське суспільство України: сучасні практики та виклики розвитку», в останні роки спостерігається зростання кількості громадських організацій, їхня діяльність спрямована на вирішення різноманітних суспільних проблем, захист інтересів різних суспільних груп. Активно розвиваються волонтерський рух, громадські ініціативи навколо комплексної підтримки реформ, протидії корупції, допомоги армії та вимушеним переселенцям з тимчасово окупованих територій Донбасу та Криму. Нові виклики розвитку та безпеці України породжують симетричні громадські ініціативи, покликані змінити ситуацію на засадах відкритої комунікації, діалогу та відповідального лідерства. Фактично, в більшості секторів, які забезпечують формування порядку денного реформ, діють організації громадянського суспільства¹.

¹ Громадянське суспільство України: сучасні практики та виклики розвитку : аналіт. доповідь / [Яблонський В. М., Андріюченко Т. В., Бекешкіна І. Е.

Особливе місце серед громадських організацій посідають професійні громадські організації, тобто такі, які об'єднують фізичних осіб, що належать до однієї професії чи роду діяльності, для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення професійних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів.

Сьогодні однією з найбільших міжнародних професійних громадських організацій є Міжнародна поліцейська асоціація (далі – МПА). Вона має статус постійного представника в Організації Об'єднаних Націй та консультативного – у Раді Європи. Президентом МПА на XX Всесвітньому Конгресі обраний П'єр Мартен Мулен (Швейцарія). Міжнародну поліцейську асоціацію було створено 1 січня 1950 р. у Великобританії. Нині МПА об'єднує понад 420 тисяч поліцейських та пенсіонерів поліції з 66-ти країн світу. Чисельність національних секцій є різною: від кількох десятків до 60-ти тисяч членів у Німеччині. В Ізраїлі, наприклад, 80 відсотків працівників поліції є членами МПА¹ [2].

В Україні активно діє Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації (далі – УС МПА), яку було створено 25 квітня 1996 року. Офіційного визнання УС МПА здобула у 1997 р. на XV Всесвітньому конгресі МПА в канадському місті Квебек. Першим Президентом УС МПА було обрано її засновника Анатолія Грищенка. Нині Президентом УС МПА є Андрій Васишин. У складі УС МПА сьогодні діє 30 регіональних відділень та осередків, які об'єднують близько 5500 працівників правоохоронних органів, силових структур та цивільних громадян, які активно сприяють роботі поліції. Регіональні відділення очолюють як діючі працівники поліції, так і ветерани міліції, які працюють у тісній взаємодії з місцевими органами внутрішніх справ².

Цілями УС МПА є: встановлення і зміцнення дружніх партнерських відносин з іншими національними секціями МПА; сприяння міжнародному співробітництву, насамперед у правоохоронній діяльності; участь у реалізації культурних, спортивних, соціальних, інших програм і заходів в країні і за кордоном; розширення знань та обмін професійним досвідом; сприяння підвищенню престижу та авторитету

та ін.] ; за заг. ред. О. А. Корнієвського, Ю. А. Тищенко, В. М. Яблонського. К. : НІСД, 2018. 128 с.

¹ Міжнародна поліцейська асоціація. URL:<http://www.ipa-ua.org/index.php/pro-nas/item/3>.

² Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації. URL:<http://www.ipa-ua.org/index.php/struktura/item/13>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

поліцейської служби, зміцненню партнерських стосунків і співпраці між поліцією і населенням; взаємодопомога, сприяння мирному співіснуванню між людьми і збереженню миру на Землі¹.

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

Сьогодні особливу увагу УС МПА приділяє співробітництву у сфері забезпечення миру у світі. Так, 19 червня 2020 р. у Харкові відбулося виїзне засідання дипломатичного клубу, присвяченого 25-й річниці відновлення в цьому місті роботи Генерального консульства Республіки Польща та Дню миротворця. У роботі клубу взяли участь радник Міністра закордонних справ Генеральний консул Республіки Польща в Харкові Януш Яблонський, Надзвичайний і Повноважний посол Словацької Республіки в Україні Марек Шафін, Посол Республіки Латвія в Україні Юріс Пойканс, координатор регіонального представництва Консультативної місії Європейського Союзу Роберт Жулкевські, радник з польових питань офісу Агентства ООН у справах біженців на сході України Вартан Мурадян, голова правління громадської організації миротворців ООН та учасників міжнародних операцій Сергій Самойлов, а також учасники миротворчих операцій різних років. УС МПА була представлена на заході членом Національного виконкому, учасником миротворчих операцій Борисом Шаповаловим.

У рамках засідання Харківського дипломатичного клубу пройшов семінар, на якому виступили учасники миротворчих місій у Косово, Боснії і Герцоговині, Південному Судані. У своєму виступі Борис Шаповалов наголосив, що УС МПА плідно співпрацює з громадськими організаціями, які підтримують миротворчий рух. Він також вручив подяки від організації за підписом президента

¹ Статут Міжнародної громадської організації «Українська секція Міжнародної поліцейської асоціації». URL:<http://www.ipa-ua.org/index.php/struktura/item/36>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

УС МПА генерала внутрішньої служби України Андрія Васишина Департаменту міжнародного співробітництва Харківської міської ради та учасникам миротворчих операцій¹.

Вищезазначене свідчить про важливість діяльності Міжнародної поліцейської асоціації взагалі та Української секції Міжнародної поліцейської асоціації зокрема для розбудови громадянського суспільства та удосконалення правоохоронної системи та її великий потенціал у цій сфері.

УДК 349.2: 351.74

ЩОДО ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Клочко А. М.

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-6898-964X*

Кадрове забезпечення є невід'ємною складовою ефективного функціонування системи Національної поліції України. Воно є фундаментом успішної діяльності органів та підрозділів Національної поліції, що неможливе без об'єктивного та своєчасного науково обгрунтованого оцінювання діяльності та ділових і моральних якостей поліцейських. Кадрове забезпечення органів та підрозділів Національної поліції України є одним із пріоритетних напрямів удосконалення управлінської діяльності, адже від рівня професіоналізму та компетентності, пильності, правової культури, службової етики, чесності, порядності поліцейських, їх готовності та здатності стояти на варті закону багато в чому залежить авторитет Національної поліції.

Постійний аналіз кадрового складу підрозділів і служб дає можливість своєчасно вносити корективи, грамотно здійснювати кадрові переміщення по вертикалі та горизонталі, відзначати та своєчасно коригувати як позитивні зміни, так і негативні відхилення в кадровому забезпеченні Національної поліції. Основні вимоги до поліцейських випливають із законів України «Про Націо-

¹ Підтримуємо миротворчий рух. URL:<http://www.ipa-ua.org/index.php/novunu/item/629-peace-maker>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

нальну поліцію»¹, «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України»², «Про запобігання корупції»³, а також підзаконних нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ та Національної поліції України. Це досягнення певного віку, наявність відповідної освіти, стану здоров'я, моральних, професійних якостей. Встановлені й обмеження, яких поліцейський зобов'язаний дотримуватись. Він позбавлений права займатися підприємницькою діяльністю безпосередньо чи через посередників або сприяти в ній іншим особам, займатися іншою оплачуваною діяльністю (крім науково-педагогічної, наукової або творчої), приймати подарунки чи послуги у зв'язку зі своєю службовою діяльністю, брати участь у страйках тощо. Від поліцейського вимагається висока культура, чесність, сумлінність, працьовитість, досконале знання законів, вміння мислити й оперативно діяти в умовах гострого дефіциту часу, мужність, витривалість, здатність стійко переносити можливі тягарі і ускладнення, пов'язані із службою. Незважаючи на те, що ст. 3 Закону України «Про державну службу»⁴ стверджує, що його дія не поширюється на осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюють спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом, та не відносить поліцейських до жодної з категорій посад державних службовців, ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» проголошує, що служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень, а час проходження служби в поліції зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби⁵. Тому поліцейські являють собою особливий різновид державних службовців. Вони виконують управлінські та правоохоронні функції, мають відмінний від інших службовців правовий статус, здійснюють від

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015, № 40-41. Ст. 379.

² Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2018, № 29. Ст. 233.

³ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014, № 49. Ст. 2056.

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

⁵ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015, № 40-41. Ст. 379.

імені і за дорученням держави виконавчо-розпорядчі повноваження правоохоронного характеру. Окрім того, поліцейські вступають у правові відносини, які випливають зі змісту їх службових повноважень, не лише всередині органу чи підрозділу, але й зовні, тобто вступають у відносини з громадянами, іншими державними та недержавними органами. Виступаючи в означених відносинах від імені держави, вони можуть вживати заходів, необхідних для виконання законних вимог, зокрема заходів примусового характеру. Отже, поліцейські наділяються державно-владними повноваженнями і здатні проводити в дію механізм державного примусу. Владна природа службових повноважень забезпечує реальну і необхідну можливість для даної категорії державних службовців впливати на поведінку суб'єктів суспільних відносин для досягнення соціально корисного результату, забезпечує обов'язковість їх підпорядкування законним вимогам і розпорядженням.

Правове регулювання визначає такі характерні особливості проходження служби в Національній поліції України:

- служба в Національній поліції є різновидом державної служби і їй притаманні всі риси та принципи державної служби;
- проходження служби поліцейськими регламентується спеціальним нормативно-правовим актом – Законом України «Про Національну поліцію»;
- поліцейські підлягають атестації, порядок і терміни проведення атестації встановлюються Інструкцією про порядок проведення атестування поліцейських;
- поліцейським присвоюються спеціальні звання;
- для поліцейських встановлюється службова дисципліна, яка регламентується Дисциплінарним статутом Національної поліції України;
- для виконання службових обов'язків поліцейські наділені спеціальними державно-владними повноваженнями, які дають їм право застосовувати поліцейські превентивні заходи та заходи примусу, включаючи застосування зброї;
- для поліцейських законом встановлені додаткові гарантії безпеки при виконанні службових обов'язків.

З огляду на зазначене було б доцільним розв'язати проблему співвідношення посад та звань поліції із відповідними категоріями та рангами державних службовців. Відповідно до ч. 7 ст. 81 Закону України «Про Національну поліцію» військовослужбовцям та громадянам, які мають військові або спеціальні звання, класні чини, під час прий-

няття на службу в поліції присвоюються первинні спеціальні звання поліції, відповідні наявним у них військовим або спеціальним званням, класним чинам, у порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України¹. Але, на жаль, сьогодні такого порядку не розроблено та не затверджено. На практиці це викликає низку проблем, пов'язаних із призначенням на відповідні посади у підрозділи поліції цивільних осіб, створює можливість для зловживання своїм службовим становищем керівниками під час прийняття на службу в поліції, можливість ротації кадрів у різних відомствах, департаментах Міністерства внутрішніх справ України тощо. Крім цього, таке нормативно-правове регулювання забезпечило би право поліцейським обіймати посади в різних органах державної служби на відповідних посадах за категоріями та рангами після закінчення служби.

Спробу розв'язати питання співвідношення спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами зробив Кабінет Міністрів України своєю Постановою від 27 травня 2020 р. № 564, затвердивши нею Порядок присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань², в якому встановлена схема співвідношення спеціальних звань Державного бюро розслідувань з військовими званнями, спеціальними званнями поліції, Національного антикорупційного бюро України, податкової міліції, служби цивільного захисту, міліції, кримінально-виконавчої служби, класними чинами працівників прокуратури.

Ситуація, що склалася, вимагає якомога скорішого приведення її нормативно-правового забезпечення у відповідність до сучасних реалій та вимог шляхом розроблення та затвердження відповідного порядку співвідношення спеціальних звань поліції з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами, що забезпечить захист трудових прав поліцейських та кандидатів для призначення на посаду поліцейського.

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015, № 40-41. Ст. 379.

² Питання присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань та їх співвідношення з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами : Постанова КМУ від 27.05.2020 р. № 564. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/564-2020-%D0%BF#Text>.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ МАТЕРІАЛІВ ПРАКТИКИ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

Марчук М. І.

*завідувач кафедри конституційного
і міжнародного права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-0217-478X*

Важливу роль у забезпеченні належного рівня нормативно-правового регулювання правовідносин (у тому числі й трудових) відіграє практика Конституційного Суду України. Висновки, закладені в правових позиціях Конституційного Суду, мають глибоку правову основу і набувають якості правової обов'язковості для виконання на усій території України через особливий статус і авторитет Конституційного Суду України. При цьому рішення даного органу конституційної юрисдикції мають «допоміжне значення в системі актів трудового законодавства (щодо визнання неконституційними окремих актів законодавства та тлумачення норм Конституції та законів України)»¹.

Водночас позиції Конституційного Суду України за своєю суттю подекуди нагадують «пропозицію юридичної науки по удосконаленню законодавства. Вона завжди конкретна за предметом, пов'язаним з ініційованим питанням, яке потребує втручання органу судової влади, специфічна за своєю формою (рішення, висновок, ухвала Конституційного Суду) і має офіційний характер»². Але при цьому Конституційний Суд не створює, на відміну від законодавця, прямих джерел права. Водночас виокремлення окремих напрямків здійснення його діяльності у конкретних сферах потребує належного системного осмислення.

¹ Вишневецька С., Іваницька Т. Судова практика та її роль у розвитку трудового законодавства України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 7. С. 87–91.

² Майстренко О. В. Роль тлумачень та роз'яснень законодавства. *Офіційний вебсайт Міністерства юстиції України*. URL: <https://goo.gl/vwZ1ka> (дата звернення 17.05.2021).

Аналіз наявної практики Конституційного Суду України засвідчує, що у сфері трудового права рішення Конституційного Суду України стосуються:

а) загальнотеоретичних аспектів та понять (зокрема справи: про офіційне тлумачення терміна «законодавство» та про офіційне тлумачення терміна «профспілка що діє на підприємстві, в установі, організації»);

б) охорони трудових прав (зокрема, справа про охорону трудових прав депутатів місцевих рад);

в) підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб (зокрема справа щодо актів про обрання/призначення суддів на посади та про звільнення їх з посад);

г) про суміщення службової діяльності (справа про суміщення службової діяльності керівників органів виконавчої влади);

ґ) про граничний вік посадовця (зокрема справи: про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу та про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування);

д) про протидію корупції (зокрема справа про корупційні правопорушення та введення в дію антикорупційних законів);

е) про виплати та компенсації (зокрема справи: щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього Кодексу; тлумачення окремих законодавчих положень щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці»; щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України);

є) про порядок вирішення трудових спорів (зокрема справа щодо офіційного тлумачення положень статті 2, абзацу четвертого частини першої статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

ж) про гарантії незалежності судді (зокрема справа про щомісячне довічне грошове утримання суддів у відставці);

з) про свободу праці (зокрема справа щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури»);

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

и) про звільнення особи (зокрема справа щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 7 частини другої статті 42 Закону України «Про вищу освіту»);

і) про використання однакових підходів щодо гарантування трудових прав (зокрема справа щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України);

Отже, справи, предметом яких є проведення перевірки конституційності норм чинного законодавства у сфері праці, традиційно посідають важливе місце у структурі навантаження Конституційного Суду України, що обумовлює потребу постійного удосконалення, розвитку його юридичних позицій з питань змістовного наповнення права на працю, визначення його меж та гарантій, а також належної, з точки зору чинної Конституції України, інституціоналізації механізму захисту трудових прав громадян.

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Мельник К. Ю.

завідувач кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету

внутрішніх справ,

д-р юрид. наук, професор

ORCID 0000-0002-8960-0234

Останнім часом в Україні сформувалася тенденція встановлення залежності реалізації соціальних прав особи від фінансових можливостей держави. Зокрема, пункт 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України передбачає, що норми і положення низки статей, які регламентують певні соціальні виплати різним категоріям населення, цілого ряду законів застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевого бюджетів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. На практиці це виявляється у зменшенні виплат Кабінетом Міністрів України в абсолютному розмірі, ніж передбачено відповідними законами України.

Скарги про перевірку вищенаведеного положення Бюджетного кодексу України та відповідних норм законів про Державний бюджет України на відповідність Конституції України були неодноразово предметом розгляду Конституційного Суду України. Так, в Рішенні від 26 грудня 2011 р. № 20-рп/2011 Конституційний Суд України сформулював наступну правову позицію: «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». Відповідно до правової позиції Конституційного Суду України, викладеної в Рішенні від 25 січня 2012 р. № 3-рп/2012, однією з ознак України як соціальної держави є забезпечення загальносуспільних потреб у сфері соціального захисту за рахунок коштів Державного бюджету України виходячи з фінансових можливостей держави, яка зобов'язана справедливо і неупереджено розподіляти суспільне багатство між громадянами і територіальними громадами та прагнути до збалансованості бюджету України.

Протилежна правова позиція була викладена у наступних рішеннях Конституційного Суду України. Так, у Рішенні від 27 лютого 2020 року № 3-р/2020 Конституційний Суд України дійшов висновку, що окреме положення пункту 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України у частині, яка передбачає, що норми і положення статей 12, 13, 14, 15 та 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевого бюджетів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, суперечить частині 1 статті 8, частині 5 статті 17 Конституції України. У Рішенні від 26 березня 2020 р. № 6-р/2020 Конституційний Суд України вказав, що заробітна плата прокурорів, як елемент організації та порядку діяльності прокуратури в розумінні статті 131-1 Основного Закону України, має визначатися виключно законом, а тому положення пункту 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу України у частині, яка передбачає, що норми і положення статті 81 Закону застосовуються у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України, виходячи з наявних фінансових ресурсів державного і місцевого бюджетів та бюджетів фондів загальнообов'язкового державного

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

соціального страхування, є таким, що суперечить частині 2 статті 131-1 Основного Закону України.

Аналіз зазначених правових позицій Конституційного Суду України свідчить про те, що у рішеннях № 20-рп/2011 та № 3-рп/2012 доводиться правомірність зменшення в Україні розмірів соціальних виплат з огляду на фінансові можливості держави, а в рішеннях № 3-р/2020 та № 6-р/2020 вказується на те, що надання заробітної плати, пільг, інших гарантій соціального захисту не повинно обумовлюватися фінансовими можливостями держави.

Така неоднозначна позиція Конституційного Суду України вимагає проведення відповідного дослідження. Передусім, звернемо увагу на наступні норми Конституції України. Так, частина 2 статті 3 Конституції України передбачає, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

У статті 1 Конституції України вказано, що Україна є соціальною, правовою державою. У юридичній літературі вказується, що як соціальна держава вона визнає людину найвищою соціальною цінністю, надає соціальну допомогу індивідам, які потрапили у важку життєву ситуацію, з метою забезпечення кожному гідного рівня життя, перерозподіляє економічні блага відповідно до принципу соціальної справедливості і своє призначення вбачає в забезпеченні громадянського миру і злагоди в суспільстві; як правова – забезпечує організацію суспільного і державного життя на принципах права, гарантує правопорядок, сприяє досягненню особистістю самостійності і відповідальності за свої дії, дбає про раціональну обґрунтованість юридичних рішень, стабільність правової системи¹.

Вищенаведене означає, що одним з основних напрямів діяльності України є забезпечення гідних умов життя населення, належної реалізації та захисту соціальних прав людини і громадянина. Останні не можуть бути скасовані чи обмежені без дотримання правил, встановлених статтями 22 та 64 Конституції України.

Відповідно до правової позиції Конституційного Суду України, викладеної в Рішенні від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп/2005, звуження змісту прав і свобод означає зменшення ознак, змістовних ха-

¹ Загальна теорія держави і права / за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. С. 526.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

характеристик можливостей людини, які відображаються відповідними правами та свободами, тобто якісних характеристик права. Звуження обсягу прав і свобод – це зменшення кола суб'єктів, розміру території, часу, розміру або кількості благ чи будь-яких інших кількісно вимірюваних показників використання прав і свобод, тобто їх кількісної характеристики.

Керуючись вищенаведеною правовою позицією Конституційного Суду України зміну в бік зменшення розміру конкретних соціальних виплат Кабінетом Міністрів України слід вважати звуженням обсягу соціальних прав населення, передбачених Конституцією України.

Вважаю, що заходи із забезпечення населення соціальними виплатами повинні відповідати Конституції України, іншим законам України та забезпечуватися у повному обсязі. Конституційний Суд України та інші державні органи повинні належним чином забезпечувати та захищати гарантовані Конституцією України та іншими законами України соціальні права населення.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В ЧАСІ, В ПРОСТОРІ ТА ЗА КОЛОМ ОСІБ

Могілевський Л. В.

*проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор,
заслужений юрист України
ORCID 0000-0002-6994-6086*

Будь-який нормативно-правовий акт у системі джерел трудового права має свою дієву спрямованість. При цьому слід зазначити, що сьогодні законодавчо закріпленого поняття «дія трудового законодавства» немає. Більше того, в спеціалізованій юридичній літературі з трудового права й науково-правових колах зазначена проблема або зовсім не розглядається, або розглядається фрагментарно в межах більш широкої проблематики, або ж у межах проведення порівняльного аналізу з іншими інститутами трудового права. А тому з'ясування сутності дії трудового законодавства та визначення основних заходів підвищення його ефективності є вкрай актуальним питанням.

Якщо вести мову про дію трудового законодавства України, то варто виокремлювати дію трудового законодавства в часі, в просторі та за колом осіб. Дія трудового законодавства в просторі пов'язана із територією, в межах якої на основі такого акта здійснюється правове регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними правовідносин. Територіальний аспект дії трудового законодавства вказує на те, що юридична сила акта залежно від суб'єкта правотворчості може поширюватися на всю без винятку територію, що підпадає під юрисдикцію України, а також такий акт може діяти лише в межах окремо взятої адміністративно-територіальної одиниці держави. Винятком із загального правила дії трудового законодавства в просторі є принцип екстериторіальності, який може бути розглянутий з урахуванням двох аспектів. По-перше, екстериторіальність передбачає, що територіальна юрисдикція України не обмежена її фактичною територією і може бути визнана внаслідок перебування або знаходження об'єктів зі спеціальним статусом на території іноземної держави. І навпаки, по-друге, зазначені об'єкти, але вже іноземних держав, користуються імунітетом щодо поширення на них дії трудового законодавства України.

Наступним принципом дії трудового законодавства є його дія за колом осіб. Дія нормативно-правового акта за колом осіб визначається підлеглистю осіб вимогам нормативно-правових актів. Порядок дії законодавства за колом осіб підлягає загальному правилу: всі особи, що перебувають на території держави тимчасово або постійно, підпадають під дію її приписів. У цьому аспекті виявляється тісний взаємозв'язок двох меж дії законодавства: за колом осіб і в просторі (територіальна дія)¹. Однак мають місце й винятки: громадяни України зобов'язані виконувати приписи нормативно-правових актів і поза межами держави; закони чи спеціальні нормативно-правові акти можуть бути адресовані певному колу осіб; іноземцям та особам без громадянства не надаються деякі права та на них не покладаються певні обов'язки; національними нормативно-правовими актами та міжнародними угодами передбачено винятки для дипломатичних та консульських представників. Так, у наведеному випадку, в першу чергу, мова йде про принцип екстериторіальності, який може бути застосований як з огляду дії закону в просторі, так і з урахуванням його дії за колом осіб. У такому разі екстериторіальність являє собою імунітет особи, організації, установи або об'єкта від юрисдикції держави перебування та підпорядкування її виключно законам власної держави. Екстериторіаль-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ність обумовлювалася виключенням коронованих осіб з-під юрисдикції місцевих органів влади під час перебування на території іншої держави. Термін «екстериторіальність» застосовувався для характеристики статусу іноземців, які користувалися режимом капітуляції. Теорія екстериторіальності тривалий час використовувалася для обґрунтування дипломатичних привілеїв та імунітетів¹.

Слід зазначити, що дія законодавства про працю може бути поширена на об'єднання, які вправі утворювати як працівники, так і роботодавці. У даному випадку мова йде про неіндивідуальних (колективних) суб'єктів трудового права, під якими в науково-правових колах розуміють юридичних осіб (підприємства, їх об'єднання, установи, організації) та організації, які не мають статусу юридичної особи (трудоий колектив, комісія по трудовим спорам тощо)². Нормативно-правовим актом, що визначає правові й організаційні засади реалізації права на свободу об'єднання, гарантованого Конституцією України та міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, порядок утворення, реєстрації, діяльності та припинення громадських об'єднань, виступає Закон України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 р. Як визначено в ст. 1 вищевказаного нормативно-правового акта, громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних та інших інтересів. При цьому громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка. Отже, дія трудового законодавства за колом осіб може бути спрямована як на всіх без винятку суб'єктів трудових правовідносин, так і на їх окремі категорії. Залежно від кількісного складу учасників правовідносин вона може бути поширена на індивідуальні або неіндивідуальні (колективні) трудові правовідносини та, в такому разі, визначати взаємні права й обов'язки об'єднань роботодавців (організації роботодавців) та/або об'єднань працівників (профспілки). Окрім цього, дія трудового законодавства може визначатися по відношенню до окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин – трудових мігра-

¹ Процевський О. І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел. *Право України*. 1996. № 7. С. 13–20.

² Теліпко В. Е., Дутова О. Г. *Трудове право України* : навч. посіб. ; за заг. ред. В. Е. Теліпко. К. : Центр учб. літ., 2009. 456 с.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

нтів, працівників правоохоронних органів, медичних та науково-педагогічних працівників тощо.

Таким чином, дія трудового законодавства пов'язана із набуттям чинності (юридичної сили) та її втратою конкретним нормативно-правовим актом, що входить до його складу й на основі якого здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин. При цьому дія трудового законодавства побудована з урахуванням таких загальноправових принципів, як його дія в часі, в просторі та за колом осіб. Так, наявність у складі системи трудового права власного інституту юридичної відповідальності вказує на те, що дія трудового законодавства в часі має зворотну силу. Окрім цього, особливістю дії трудового законодавства в часі виступає його ультраактивна форма. Зокрема, сьогодні в складі трудового законодавства залишається чимала кількість нормативно-правових актів, що були прийняті за часи СРСР та УСРС. Дія трудового законодавства в просторі передбачає можливість його поширення як на всю територію України, так і на її окремі адміністративно-територіальні одиниці. За колом осіб дія трудового законодавства застосовується до: всіх суб'єктів трудових правовідносин; індивідуальних та/або колективних суб'єктів трудових правовідносин; спеціальних суб'єктів трудових правовідносин тощо.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРВИННОЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Московець В. І.

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

Особливе місце у справі захисту трудових прав працівників в Україні та світі посідають професійні спілки. В Україні статус профспілок передусім базується на нормах Конституції України. Так, відповідно до ч. 3 ст. 36 Основного Закону, громадяни мають

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

Сьогодні профспілкові організації діють у більшості державних органів України, зокрема і правоохоронних. 26 червня 2018 р. Установчими зборами колективу Харківського національного університету внутрішніх справ було прийнято рішення про створення Первинної профспілкової організації працівників Харківського національного університету внутрішніх справ (далі – Профспілка ХНУВС). Профспілка ХНУВС входить до складу Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України, яка є всеукраїнською добровільною неприбутковою громадською організацією і об'єднує працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, з метою представництва, реалізації та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

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

Сьогодні Профспілка ХНУВС налічує 3 897 членів, з них: ХНУВС (м. Харків) – 2 972 члени, Сумська філія ХНУВС і Академія поліції міста Суми – 295 членів; Кременчуцький льотний коледж – 630 членів.

28 травня 2020 р. Профспілка ХНУВС спільно з кафедрою трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ провела VIII Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні». У конфе-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ренції взяли участь більше 100 осіб, у тому числі 32 доктори наук та 57 кандидатів наук. Всеукраїнський статус конференції обумовлювався участю в ній фахівців з усіх регіонів України, зокрема з 20-ти закладів вищої освіти.

14 липня 2020 р. на позачерговому з'їзді Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України у м. Київ головою Профспілки ХНУВС були доведені результати конференції новообраному керівнику цієї профспілки Сергію Князеву.

Нині голова Профспілки ХНУВС бере активну участь у роботі органів, що регламентують діяльність Харківського національного університету внутрішніх справ, входить до складу ректорату, вченої ради, конкурсної та кадрової комісій, комісій з перевірок різного спрямування. Голова та члени профспілкового комітету Профспілки ХНУВС здійснюють постійний прийом членів профспілки, розглядають їх заяви з різних питань діяльності профспілки. За 2020 р. було розглянуто звернення 1273 членів Профспілки ХНУВС, яким надана фінансова, роз'яснювальна або психологічно-моральна допомога.

Пріоритетом Профспілки ХНУВС є забезпечення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів її членів. Головою та членами профспілкового комітету проводяться постійні консультації членів профспілки щодо проблемних питань реалізації трудових прав, ініціюються зміни до колективного договору, спрямовані на покращення становища працівників у трудових правовідносинах, вирішуються питання щодо атестації робочих місць працівникам зі шкідливими умовами праці тощо.

Важливим напрямком діяльності Профспілки ХНУВС є культурно-масова робота. У 2020 р. через карантин у зв'язку з COVID-19 ця робота дещо сповільнилася, однак все ж таки були проведені наступні заходи: 3 творчі зустрічі з акторами театру та музикантами Харківських театрів та філармонії (охоплено 112 членів Профспілки ХНУВС; в тому числі 12 курсантів); 7 екскурсій по Харківській, Донецькій та Полтавській областях (охоплено 965 членів Профспілки ХНУВС), у тому числі екскурсія для курсантів-першокурсників набору 2020–2021 р. «Харків – найкраще місто для навчання» (охоплено 600 курсантів).

Профспілка ХНУВС взяла активну участь у заходах, спрямованих на запобігання поширенню COVID-19. Зокрема, придбано захисних засобів від COVID-19 на загальну суму 58 460,0 грн (безконтактні термометри, маски-щитки, захисні комбінезони, маски захис-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ні медичні). У тому числі: ХНУВС на загальну суму – 37 740,0 грн, Сумській філії ХНУВС на загальну суму – 8 430,0 грн, Кременчуцькому льотному коледжу на загальну суму – 12 290,0 грн.

З метою розвитку спортивно-масової роботи та пропаганди здорового способу життя Профспілкою ХНУВС здійснено наступні заходи: 1) для спортсменів ХНУВС придбано: сорочки поло – 30 штук; сітка тренувальна – 100 шт.; спортивні куртки в кількості – 32 штук; кулі пневматичні – 40 паків; 2) для участі футбольної команди Університету у чемпіонаті Харківської області з футболу сезону 2020 р. надана благодійна допомога в розмірі 10 тис. грн; 3) збірним командам ХНУВС для їхньої підготовки та участі у змаганнях придбано медико-біологічні засоби відновлення на загальну суму 12 542,22 грн; 4) взяла участь в організації проведення спортивного заходу з навчання контраварійної їзди курсантів, який проводиться на території автодрому міського спортивно-технічного клубу «Форум» (вартість заходу – 30 тис. грн).

Голова та члени профспілкового комітету Профспілки ХНУВС не зупиняються на досягнутому, постійно шукаючи шляхи покращення діяльності профспілкової організації із забезпечення та захисту прав її членів.

УДК 349.2

ПРО ДЕЯКІ ТЕРМІНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Пилипенко П. Д.

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

Про соціальний діалог як про явище правового порядку заговорили в Україні після ухвалення у 2010 році одноіменного закону. До цього у юридичних колах оперували переважно поняттям «соціальне партнерство», яким власне позначалася система суспільних відносин між колективами найманих працівників та роботодавців, а у деяких випадках до них долучалися також органи виконавчої влади, задля узгодження соціально-економічних інтересів з метою забезпечення соціального миру та стабільності у суспільстві. А назагал соціальне партнерство визначалося в літературі як

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

«комплекс процедур узгодження інтересів між найманими працівниками та роботодавцями».

Спеціального закону «Про соціальне партнерство» в Україні ухвалено так і не було. Хоч сам термін «соціальне партнерство» все ж отримав свою легітимацію в Указі Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 23 травня 1993 року, на підставі якого було затверджено Положення про таку Раду, де й визначалися повноваження цього органу.

Самі ж відносини соціального партнерства на законодавчому рівні регулювалися законами України «Про колективні договори і угоди» (01.07.1993), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (03.03.1998), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (15.09.1999), а також Законом України «Про об'єднання роботодавців» (24.05.2001), у якому містилося визначення соціального партнерства як системи колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів.

Чи вплинуло ухвалення у грудні 2010 року Закону «Про соціальний діалог в Україні» на стан соціально-партнерських відносин у нашій державі у напрямку посилення їхньої ефективності, – важко сказати, але те, що суттєво змінилася термінологія сфери правовідносин соціального партнерства, як правового явища, очевидно. Закон взагалі не містить поняття «соціальне партнерство», а відповідні відносини постають за участі сторін соціального діалогу. Тобто про соціальне партнерство як правове і соціальне явище у сфері соціальної організації праці, де домінувати має соціальний мир та соціальна злагода, не йдеться. Правова доктрина, за винятком деяких наукових праць, про соціальне партнерство теж майже не згадує, а натомість оперує вже новими поняттями, такими як «відносини соціального діалогу», «право соціального діалогу» тощо.

Насправді зміна термінології у системі правовідносин, які об'єктивно існували в суспільній організації праці з метою гарантування соціальної злагоди та забезпечення стабільності у суспільстві, жодним чином не вплинула негативно на характер та зміст таких правовідносин. Інша річ, що юридичне визначення «соціального діалогу» в тому формулюванні, як його подав законодавець у Законі «Про соціальний діалог в Україні» може викликати певні зауваження, особливо серед правників, де переважно домінують усталені підходи до розуміння та тлумачення певних юридичних термінів.

Зокрема, звернувшись до статті 1 вказаного Закону, відзначимо, що соціальний діалог тут визначається як *процес* визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Отже, «соціальний діалог», за його легальним визначенням, є не що інше, як «процес». Тобто «діалог», або ж «двосторонній обмін інформацією (розмова, спілкування) між двома або більше особами», що подається як *процес*, мав би очевидно відбуватися за певною процедурою, з дотриманням відповідних, розташованих у визначеній послідовності стадій (етапів), які в сукупності спрямовані на досягнення бажаного результату. Власне таке визначення «процесу» можемо віднайти у словниковій літературі. Та й, зрештою, для правників поняття *процес* не є чимось невідомим і таким, що не притаманне юриспруденції загалом. Приклади очевидно тут зайві.

Насправді у юристів після з'ясування змісту статті 1 цілком логічно постає запитання про те, чому для визначення «соціального діалогу» на рівні закону обрано не зовсім логічне тут слово – «процес»? Адже навіть поверхове ознайомлення зі змістом нормативного акта засвідчує відсутність будь-яких послідовних стадій (етапів) «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу...» Те, що колективні договори і угоди, починаючи від найнижчого – локального і далі – територіального, галузевого та найвищого – національного рівня не повинні суперечити останньому, зовсім не означає, що ухвалення одних угод неможливе без ухвалення інших. Тим самим відповідна процедура (процес) ухвалення колективних договорів (угод) непередбачена у Законі «Про соціальний діалог в Україні». Натомість елементи (процесу, процедури) ухвалення колективних договорів і угод можна віднайти у Законі України «Про колективні договори і угоди», а процедуру вирішення колективних трудових спорів – відповідно у Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Та ж обставина, що у статті 2 Закону «Про соціальний діалог в Україні» зазначено, що законодавство про соціальний діалог (тобто *процес*) складається із законів України (Конституції України, законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні

договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудового законодавства, цього Закону, інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них), дає підстави вважати, що законодавець легітимізує тим самим термін *відносини соціального діалогу* для позначення вже існуючих правовідносин соціального партнерства.

Якщо проаналізувати міжнародні джерела щодо визначення поняття соціального діалогу, то віднайти якесь загальнопогоджене або схвалене його єдине формулювання неможливо. Дійсно, існують широкі відмінності у використанні цього терміна. Зокрема, МОП оперує тут так званим «робочим визначенням» соціального діалогу, яке відображає широкий спектр *процесів* і практик, що мають місце у різних країнах. Це робоче визначення охоплює всі види переговорів, консультацій або просто обмін інформацією між представниками урядів, роботодавцями та працівниками з питань, що становлять спільний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики. При цьому наголошується також, що визначення та концепція соціального діалогу різняться залежно від країни та часу інтерпретації. Однак офіційно МОП ніде не подає його як *процес*.

Натомість чимало науковців у своїх дослідженнях визначають соціальний діалог власне як *процес*, за допомогою якого представники роботодавців, працівників та уряду обмінюються інформацією і думками, консультуються, ведуть переговори та досягають домовленостей із питань, що їх цікавлять. Вони прямо наголошують, що соціальний діалог у своїй основі являє собою *процес* із залученням представників роботодавців, працівників та/або урядів. І при цьому такий соціальний діалог може мати різні форми. Як процес переговорів соціальний діалог подається також в інших джерелах довідкової інформації, яка стосується визначення цього суспільного явища.

Очевидно, що саме такі інформаційного характеру джерела і стали основою для використання під час розроблення та ухвалення Закону «Про соціальний діалог в Україні» слова «*процес*» замість слова «*порядок*». Власне те, що у цьому Законі подається як *процес*, цілком очевидно мало б називатися *порядок*. Такий висновок доволі виразно можна прослідкувати на Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», який, на відміну від судового (процесуального) порядку розгляду спорів, передбачив лише процедурний порядок вирішення спорів, що виникають у сфері соціального діалогу, навіть попри те, що розгляд останніх відбувається за певною процедурою.

Безперечно, що термінологічні неточності не повинні негативно позначатися на тих чи інших аспектах відносин соціального діалогу, та все ж видається, що дотримання ustalених в юриспруденції термінів для позначення відповідних правових явищ є незаперечним доказом належної якості і нормотворчого процесу загалом і як наслідок – високого рівня нормативного акта.

УДК 349.2

ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРУДОВОГО ПРАВА З ІНШИМИ ГАЛУЗЯМИ ПРАВА

Прилипко С. М.

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

Ринкова економіка вносить істотні зміни в зміст широкого кола правових відносин, трудових відносин, відносин щодо проходження державної служби, різноманітних соціальних питань працівників і службовців тощо. Також ринкова економіка впливає на правове становище їх суб'єктів у зв'язку з упровадженням нових форм власності, сучасних організаційно-правових форм і методів здійснення господарської та управлінської діяльності, а також формуванням ринку праці та соціальним і правовим захистом громадян у процесі реалізації права на працю, на житло та соціальний захист. Зазначене ставить на порядок денний питання щодо розширення та взаємозв'язку трудового права з іншими галузями права.

Законодавство України безпосередньо впливає на основну виробничу силу – людей, які є носіями робочої сили, а також захищає їх у процесі трудової діяльності та у випадках безробіття від негативних наслідків скорочення чисельності та штату працівників тощо. Під впливом системи норм законодавства про працю формується правовий механізм соціального захисту працівників (при різноманітних негативних подіях), а також правового захисту осіб, які були звільнені з роботи чи служби з не залежних від них причин (у тому числі і в разі скорочення чисельності, штату чи посади).

Інтенсивний розвиток законодавства, прийняття широкої низки законів (які в певних випадках не завжди узгоджуються один з одним) призводить до вживання й запровадження різних нових правових категорій і понять, які можуть за своїм змістом суперечити одне одному або збігатися. На порядок денний постає питання щодо сучасного роз'яснення та системного тлумачення тих чи інших правових норм. Необхідність у тлумаченні правових норм виникає, по-перше, у зв'язку з тим, що норми права мають загальний і абстрактний характер, а в трудових і тісно пов'язаних із ними відносинах не завжди зрозумілий зміст та коло суб'єктів, на яких вони поширюються. Разом із тим необхідно зазначити, що реальні суспільні відносини в царині праці завжди конкретні, мають низку індивідуальних особливостей та завжди супроводжуються великою кількістю соціальних питань.

Отже, в кожному конкретному випадку реалізації норм права слід з'ясувати, чи належить даний випадок до того виду відносин, який законодавець передбачив у правовій нормі, чи ні, від тих сучасних та правових реалій, які існують в суспільстві. По-друге, недоліки законодавчої техніки, що зустрічаються інколи в правозастосовній практиці (особливо в питаннях звільнення працівників та їх соціального захисту в разі скорочення чисельності, штату чи посади), породжують юридичні колізії (що є підґрунтям для різних правових підходів і прийняття неоднозначних рішень на практиці тощо), що також сприяє виникненню необхідності в тлумаченні правових норм, що повинно стати підґрунтям підвищення захисту прав працівників. У деяких випадках неузгодженість правових норм та категорій може негативно впливати на соціально-економічні права і свободи працівників та осіб, які були звільнені.

В умовах сьогодення в правовій науці та законодавстві про працю вживаються три категорії, пов'язані з припиненням трудових правовідносин: припинення трудового договору, розірвання трудового договору та звільнення. У Законі України «Про державну службу» застосовується категорія «припинення державної служби», «припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення». Необхідно акцентувати увагу на те, що припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю (як загальним законодавством, так і спеціальним). Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору).

Отже, поняття «припинення трудового договору» (у тому числі і припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення) за своїм змістом ширше, ніж поняття «розірвання трудового договору». Термін «звільнення» вживається щодо працівника (в тому числі й державного службовця) і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору».

Необхідно підкреслити, що трудовий договір, у тому числі й при припиненні державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, припиняється тільки за наявності підстав для його припинення. Підставою припинення договору є юридичний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору. Вони поділяються на два види: 1) дії (життєві ситуації, що відбуваються по волі людей; вольові акти їх поведінки) сторін трудового договору або осіб, які не є його сторонами; 2) події (життєві обставини, настання яких не залежить від волі та свідомості людей) (закінчення строку трудового договору; смерть працівника або роботодавця-фізичної особи тощо).

Зміни в організації виробництва і праці включають ліквідацію, реорганізацію, банкрутство чи перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників. Однак зазначені обставини не вичерпують переліку змін в організації виробництва і праці. Мета скорочення штату полягає в тому, щоб поліпшити роботу підприємства, установи, організації та укомплектувати його найбільш кваліфікованими кадрами. Скорочення штатів зумовлює усунення якоїсь штатної посади.

При цьому необхідно зазначити, що в певних випадках при зміні структури оптимізації системи управління може бути скорочення певної посади без фактичного скорочення загальної чисельності працівників підприємства, установи, організації.

Загальні підстави припинення державної служби перелічені у ст. 83 Закону України «Про державну службу». В свою чергу, стаття 87 конкретизує припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, серед яких є і скорочення чисельності або штату державних службовців, скорочення посади державної служби внаслідок зміни структури або штатного розпису державного органу без скорочення чисельності або штату державних службовців, реорганізація державного органу.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу» підставою для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення може бути скорочення чисельності або

штату державних службовців, а також зміна штатного розпису (ліквідація відповідної посади) без скорочення чисельності. Таким чином, звільнення з державної служби за цією підставою може відбуватись як зі скороченням загальної чисельності, так і без скорочення чисельності службовців конкретного державного органу чи установи. Зазначена норма є певною мірою суперечливою по відношенню до пункту 1 ст. 40 КЗпП України. Слід зазначити, що колізії між правовими нормами ведуть до порушення системності правового регулювання (в тому числі і в частині звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності, штату чи посади і реалізації права на житло) і тим самим знижують його ефективність, а в кінцевому рахунку призводять до порушення прав працівників (або осіб, які звільнені).

Дієвим способом вирішення проблем юридичних суперечностей є тлумачення, що дає можливість виявити суперечливі і колізійні норми в законодавстві, встановити зв'язок загальних і спеціальних норм, допомагає правильно зрозуміти сферу їх дії, визначити коло осіб, на яких поширюється їх дія, окреслити зміст того чи іншого законодавчого терміна. При цьому необхідно звернути увагу на те, що пункт 1 ст. 40 КЗпП України є загальною нормою (тобто поширюється на усіх без виключення працівників), а п. 1 статті 87 Закону України «Про державну службу» – спеціальною, яка враховує особливості припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення у разі скорочення чисельності або штату державних службовців, а також у разі зміни штатного розпису (ліквідації відповідної посади) без скорочення чисельності.

На підставі викладеного із застосуванням діалектичного, системного, формально-логічного та інших методів дослідження можна дійти висновку, що на державного службовця поширюються усі правові, матеріальні та соціальні гарантії (в тому числі і в питаннях щодо службового житла), які передбачені законодавством України при скороченні чисельності, штату чи посади.

Сам же державний службовець (як такий, що звільнений на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу»), тобто припинив державну службу за ініціативою суб'єкта призначення у зв'язку зі скороченням чисельності або штату державних службовців, а також у разі зміни штатного розпису (ліквідації відповідної посади) без скорочення чисельності є тим суб'єктом, на якого поширюється правовий припис щодо неможливості виселення його зі службового житла без надання іншого у зв'язку зі

звільненням його за пунктом 1 частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу».

Частиною 3 ст. 87 Закону України «Про державну службу» передбачено, що процедура вивільнення державних службовців на підставі п. 1 частини першої цієї статті визначається законодавством про працю. Звільнення на підставі п. 1 ч. 1 цієї статті допускається лише у разі, якщо державного службовця не може бути переведено на іншу посаду відповідно до його кваліфікації або якщо він відмовляється від такого переведення. Таким чином, можна дійти висновку, що на державних службовців при припиненні державної служби в разі скорочення чисельності, штату чи посади повністю поширюється трудове законодавство, в тому числі й соціальна складова.

Відповідно до ч. 3 ст. 36 Кодексу законів про працю України, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе також у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Частиною 2 ст. 40 цього Кодексу встановлено, що звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 частини першої цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Відповідно до ч.ч. 1–3 ст. 49² КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

У разі якщо вивільнення є масовим, відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Аналіз зазначених норм дає підстави вважати, що розірвання трудового договору з працівником має супроводжуватися наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених КЗПП України та іншими законами України, а також дотриманням установлених вимог при вивільненні працівника (попередження за 2 місяці про наступне вивільнення, врахування переважного права на залишення на роботі, наявність скорочення чисельності або штату працівників, змін в організації виробництва і праці тощо). Ці норми кореспондуються з конституційним правом громадянина на працю та на захист від незаконного звільнення (ст. 43 Конституції України), правом на достатній життєвий рівень, правом на житло тощо.

Чітким урегулюванням правовідносин, які складаються в частині отримання службового житла, є встановлення соціальної справедливості в забезпеченні житлових умов громадян, відновлення авторитету державної влади, недопущення зловживань окремими категоріями службовців, попередження вчинення корупційних правопорушень тощо.

Забезпечення службовим житлом державних службовців зумовлено характером та режимом їх роботи, спрямованої на виконання повноважень шляхом забезпечення та з метою захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави тощо. Створення й організація дієвого функціонування фонду службового житла в сучасних умовах переходу до ринкової економіки і кризового стану багатьох галузей економіки є підґрунтям щодо ефективного забезпечення нормальної діяльності підприємств, установ, організацій, нормального функціонування державних інституцій та державного апарату, а також сприяє реалізації конституційного права громадян на житло, на соціальний захист, на достатній життєвий рівень тощо. Інституція службового житла закладає надійні підвалини щодо належного кадрового наповнення кваліфікованими працівниками підприємств, установ, організацій, залучення до державної служби кращих спеціалістів, здатних професійно і висококваліфіковано виконувати свої обов'язки

та реалізовувати в межах своєї компетенції відповідні повноваження. Крім того, наявність службового житла дає можливість громадянам мати гідні належні житлові та побутові умови на період отримання житла для постійного проживання. Рациональне використання в рамках законодавчого поля службового житла значною мірою залежить від дотримання встановленого житловим законодавством порядку надання службових житлових приміщень, користування ними та виселення з них у разі втрати підстав для проживання, а також забезпечення соціальної складової в зазначених правовідносинах.

ЄСПЛ неодноразово висловлювався про те, що втрата особою житла є крайньою формою втручання у право на повагу до житла, передбачене ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Виключають порушення три складові: відповідність закону, легітимна мета, необхідність у демократичному суспільстві.

«Відповідність закону» – це не лише наявність правової підстави в національному законодавстві, а і її якість – чіткість термінів правових категорій і передбачені засоби юридичного захисту від самовільного застосування. Щодо виселення особи зі службового житла, то ст.ст. 124, 125 ЖК таке прямо передбачено – можливість виселення без надання іншого жилого приміщення, у зв'язку з припиненням трудових відносин із роботодавцем, за винятком окремих чітко визначених випадків. За загальним правилом, особа втрачає право на службове житло з моменту припинення трудових відносин з роботодавцем (який, власне, є наймодавцем і власником службового житла). Для наймача перестають існувати правові підстави користування службовим житлом, позаяк останній звільнений з роботи чи служби.

Проте наявні передбачені ст. 125 ЖК об'єктивні обставини, що перешкоджають виселенню без надання аналогічного житлового приміщення. Невипадково ця норма передбачена для працівників у разі їх звільнення при скороченні чисельності або штату, або при скороченні посади (в тому числі й на підставі п. 1 ст. 87 Закону України «Про державну службу» за ініціативою суб'єкта призначення у разі скорочення чисельності або штату державних службовців, а також у разі зміни штатного розпису (ліквідації відповідної посади без скорочення чисельності), позаяк працівника звільняють не за дисциплінарний проступок, не за те, що він неналежним чином виконував покладені на нього обов'язки, а з

об'єктивних не залежних від працівника обставин організаційного чи економічного характеру (оптимізація управління, реорганізація, зміна організаційно-правової форми господарської діяльності, перепрофілювання тощо). А тому в демократичній, правовій та соціальній державі законодавиць надає певні правові та соціальні гарантії такої категорії працівників (у тому числі і в частині щодо неможливості виселення їх зі службового житлового приміщення), для того щоб зменшити негативні наслідки звільнення у разі скорочення чисельності або штату, або певної посади державних службовців, а також у разі зміни штатного розпису (ліквідації відповідної посади) без скорочення чисельності.

Наведене свідчить про те, що правові приписи достатньо зрозумілі, чіткі та прогнозовані для особи, якій службове житло надано в користування *тимчасово* – на час існування трудових відносин із роботодавцем, після закінчення яких воно повинно бути повернено для того, щоб у ньому мали можливість проживати інші працівники.

Також прозорими й однозначними є правові приписи, що у разі звільнення при скороченні чисельності або штату (або певної посади) особу не можна виселити зі службового приміщення без надання їй іншого аналогічного житлового приміщення в тій же місцевості.

Саме такий підхід повинен бути базовим щодо наявності, обґрунтування та запровадження «*легітимної мети*» і врегулювання спорів між звільненим працівником (наймачем) та роботодавцем (наймодавцем). При цьому повинні бути враховані певні чинники та складові. По-перше, у складних правовідносинах щодо отримання службового житла (та припинення права на його використання) на порядок денний постає питання захисту інтересів економічного добробуту як роботодавця, так і прав інших осіб – інших працівників, а також правового і соціального захисту самої особи, яка була звільнена не за власним бажанням, не за будь-яке дисциплінарне правопорушення, а у зв'язку зі скороченням чисельності, штату (чи посади) за ініціативою роботодавця (тобто з не залежних від неї причин). По-друге, при припиненні трудових відносин і вирішенні складних питань щодо службового житла треба виходити з того, що Україна є правовою і соціальною державою, в якій визнається і діє принцип верховенства права (стаття 1, частина перша статті 8 Основного Закону). Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Украї-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3 Конституції України).

Конституція України має найвищу юридичну силу, закони приймаються на її основі і повинні відповідати їй. Крім того, ***при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя статті 22 Конституції України).***

При цьому необхідно акцентувати увагу на тому, що ***«необхідність у демократичному суспільстві»*** передбачає певну відповідність втручання у право на повагу до житла нагальній суспільній необхідності та домірність переслідуваній легітимній меті.

Навіть якщо законне право користування жилим приміщенням припинено, то при виселенні особи необхідно звернути увагу на соціальну складову, на виключення, які є в нормах, на предмет ***пропорційності*** – розумного співвідношення між легітимною метою та засобами, використовуваними для її досягнення. Необхідний баланс не буде дотримано, якщо особа внаслідок втручання в її право на повагу до житла несе надмірний тягар, невраховані усі законодавчі приписи та принцип верховенства права – права обмежуються більше, ніж потрібно для досягнення мети.

УДК 349.2-043.86:(007:004.73)

НОВІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЦИФРОВУ ЕПОХУ

Чанишева Г. І.

декан соціально-правового факультету

Національного університету

«Одеська юридична академія»,

д-р юрид. наук, професор,

член-кореспондент НАПрН України

ORCID 0000-0003-1852-8068

Трудове право як одна з фундаментальних галузей системи права України динамічно розвивається в умовах інформаційного суспільства, зберігаючи свій самостійний галузевий юридичний механізм. Традиційними залишаються й основні ознаки індивіду-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

альних трудових відносин, хоча деякі з них зазнають модифікації, зважаючи на посилення гнучкості зазначених відносин, поширення нестандартних форм зайнятості, що зумовлює необхідність і більш гнучкого їх правового регулювання.

Посилення гнучкості трудових відносин, а відповідно й необхідність встановлення нових норм трудового права, не суперечить методам їх правового регулювання, оскільки вміщується в рамки їх індивідуалізації та диференціації. Водночас кожний відступ від регламентації стандартної зайнятості має поєднуватися з гарантуванням прав працівників, збереженням стабільності індивідуальних трудових правовідносин. Остання ознака багато в чому пов'язується не тільки з гарантіями трудових прав працівників, але й із заборонаю погіршення правового становища працівника порівняно з міжнародними трудовими стандартами, актами чинного трудового законодавства, заборонаю зловживання трудовими правами працівників.

Зміни у правовому регулюванні трудових відносин передбачають відміну найбільш жорстких і неефективних норм трудового права, перенесення акцентів у регламентації зазначених відносин з переважно централізованого на договірний рівень, але з дотриманням чітко встановлених у централізованому порядку мінімальних норм і гарантій. Таким чином, посилення гнучкості індивідуальних трудових відносин і відповідного їх правового регулювання не можуть бути необмеженими. Пов'язані з гнучкістю правової регламентації зазначених відносин індивідуалізація та диференціація повинні бути обґрунтованими, виваженими і не можуть призводити до дискримінації у сфері праці, недотримання імперативних норм трудового права, зниження рівня гарантій трудових прав працівників, передбачених міжнародними та регіональними актами про права людини, національним трудовим законодавством.

У сучасний період під впливом стрімкого розвитку інформаційних технологій, глобальних соціально-економічних наслідків пандемії COVID-19, які відобразилися на всіх сферах суспільного життя, впроваджуються нові форми організації праці, які суттєво відрізняються від роботи на умовах трудового договору, укладеного на невизначений строк. У таких умовах гостро постало питання про необхідність збереження не тільки існуючих гарантій трудових прав працівників, а й про встановлення додаткових гарантій, що зумовило внесення змін і доповнень, у тому числі й до актів чинного трудового законодавства.

Протягом 2020 року було внесено зміни до низки законодавчих актів, у тому числі й до Кодексу законів про працю України, спрямованих на забезпечення додаткових економічних і соціальних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19). Так, Законом України від 30 березня 2020 р. № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної інфекції (COVID19)»¹ було: викладено в новій редакції статтю 21 «Трудовий договір»; частину першу ст. 24 доповнено новим пунктом 6-1, яким передбачена письмова форма трудового договору про дистанційну (надомну) роботу"; в новій редакції викладено ст. 60 «Гнучкий режим робочого часу» та ст. 113 «Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)»; доповнено Кодекс главою XIX «Прикінцеві положення» (про продовження строків ст. 233 Кодексу на строк дії такого карантину) та ін.

Законом України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»² було внесено зміни та доповнення до чинного КЗпП України і Закону України «Про охорону праці», зокрема викладено в новій редакції: пункт 6-1 ст. 24 про укладення в письмовій формі трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу, статті 29 і 60 Кодексу; Кодекс доповнено двома новими статтями: 60-1 «Надомна робота» і ст. 60-2 «Дистанційна робота»; ст. 134 Кодексу доповнено новим пунктом 10 та ін.

Так, у ст. 29 КЗпП України ідеться про обов'язки власника або уповноваженого ним органу до початку роботи працівника за трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу). В окремій другій частині встановлені відповідні обов'язки

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної інфекції (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.

² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 20. Ст. 178.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

власника або уповноваженого ним органу при укладенні трудового договору про дистанційну роботу. При цьому передбачається можливість проведення дистанційного інструктажу або проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. Вперше в частині четвертій зазначеної статті допускається використання визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку для ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків.

Законом України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX абсолютно правильно порівняно із Законом України від 30 березня 2020 р. № 540-IX розмежовано надомну і дистанційну роботу як дві самостійні форми організації праці, що відрізняються за: місцем виконання роботи та можливостями його зміни; колом осіб, які виконують надомну або дистанційну роботу; використанням інформаційно-комунікаційних технологій; режимом робочого часу; періодом вільного часу для відпочинку; способами забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання роботи; суб'єктами відповідальності за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочому місці; способами доручення працівникові роботи та методами контролю її виконання; формами обліку виконаної працівником роботи. Крім того, частиною шостою ст. 60-1 КЗпП України встановлена можливість поєднання дистанційної роботи з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу, що не передбачено для надомної роботи.

Новою тенденцією, пов'язаною із розширенням сфери застосування інформаційних технологій у сфері трудових відносин, стало запровадження обліку трудової діяльності працівника в електронній формі. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 р. № 1217-IX¹ викладно в новій редакції ст. 48 КЗпП України з новою назвою «Облік трудової діяльності працівника». Відповідно до частини

¹Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі : Закон України від 5 лютого 2021 р. № 1217-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 19. Ст. 121.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

першої зазначеної статті облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Втім, скасовуючи обов'язкове оформлення та ведення «паперових» трудових книжок, Законом України від 5 лютого 2021 р. збережено правило про їх оформлення роботодавцем на вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу (частина друга ст. 48 КЗпП України). Оформлена трудова книжка зберігатиметься у працівника, а власник або уповноважений ним орган на вимогу працівника зобов'язаний вносити до неї записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

УДК 349.2

ДОСВІД АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТУРЕЧЧИНИ ДО ВИМОГ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Шабанов Р. І.

*проректор з науково-педагогічної роботи,
соціально-економічних і правових питань
Харківського національного педагогічного
університету імені Г.С. Сковороди,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0003-2862-3341*

Угода про асоціацію, укладена між Україною та Європейським Союзом, вимагає зміни підходів до регулювання суспільних відносин у сфері праці. Зокрема, ст. 420 Угоди про асоціацію передбачає досягнення таких цілей, як: сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищенню ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; забезпечення гендерної рівності

та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу¹. Реалізація означених цілей можлива за умови кардинальної перебудови вітчизняного трудового законодавства. Цей процес вже розпочався. Починаючи з 2014 р., до Кодексу законів про працю України було внесено численні зміни, спрямовані на наближення вітчизняних трудових стандартів до європейських. Водночас і досі в українське трудове законодавство не інтегрована концепція гнучкості регулювання трудових відносин, слабо відображені юридичні механізми захисту від дискримінації на ринку праці, залишається невирішеною проблема розроблення актуальних стандартів охорони праці і т. ін. У такій ситуації в нагоді має стати досвід зарубіжних держав, які вже проходили процес адаптації трудового законодавства до вимог Європейського Союзу. Однією із таких країн є Туреччина, котра подала заяву на вступ до Європейського Союзу 14 квітня 1987 р. і отримала статус країни-кандидата у 1999 р. З того часу в Туреччині були проведені значні трансформації у правовому регулюванні трудових відносин, головною з яких стало прийняття нового Закону про працю у 2003 р.²

Варто відзначити, що розроблення Закону про працю Туреччини здійснювалась, починаючи з 2001 р., на двосторонній основі: з одного боку – Міністерство праці та соціального забезпечення Туреччини, з іншого – соціальні партнери (представники роботодавців та професійних спілок), які сформували так званий «академічний комітет». Цей «академічний комітет» сформував власні пропозиції до Закону про працю (головною вимогою профспілок було покращення правового захисту працівників від незаконного звільнення, а роботодавців – посилення гнучкості ринку праці), які були закріплені в Угоді між роботодавцями та профспілками, котра була подана до турецького парламенту³. Слід зауважити, що,

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 10.05.2021).

² Labour Act of Turkey. Law No. 4857. Date of enactment: 22.05.2003. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/%20F75317864/TUR64083%20English.pdf> (дата звернення: 10.05.2021).

³ Dereli T. Flexicurity and Turkey's New Labor Act: Problems and Prospects. *Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2013. №. 3. URL:

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

як на стороні Міністерства праці та соціального забезпечення Туреччини, так і на стороні соціальних партнерів активну участь у виробленні теоретичної основи Закону про працю брали участь провідні представники юридичної науки Туреччини у галузі трудового права.

Закон про працю відобразив два провідні напрямки, в яких можна побачити новели у правовому регулюванні трудових відносин у Туреччині.

Що стосується першого напрямку, то турецький Закон про працю закріпив такі положення: вивільнення працівників без двомісячного строку попередження із заміною цього строку грошовою компенсацією; припинення трудового договору без визначення конкретних підстав лише за наявності «поважної причини», котра має бути пов'язана із працездатністю або поведінкою працівника чи обумовлюватись організаційно-економічними потребами роботодавця; закріплення сум відшкодування шкоди та штрафів для роботодавців за прояви дискримінації у трудових відносинах; встановлення обмежень використання позикової праці у трудових відносинах; збільшення терміну оплачуваної відпустки по догляду за дитиною; можливість працівника відмовитись від виконання роботи без загрози звільнення через затримку виплати заробітної плати протягом 20 днів з дати, коли вона мала бути виплачена, за винятком форс-мажорних обставин; створення тристоронньої консультативної комісії як нового механізму соціального діалогу.

Другий напрямок реформування турецького трудового законодавства полягав у тому, що в Законі про працю були відображені актуальні положення щодо надання гнучкості правовому регулюванню трудових відносин. Зокрема, Закон про працю закріпив: пріоритет строкових трудових договорів над трудовими договорами, укладеними на невизначений строк у тому разі, якщо роботодавець може обґрунтувати необхідність встановлення строку для трудового договору (при цьому строковий трудовий договір не повинен укладатися більше одного разу, крім випадків, коли є істотна причина, що вимагає повторного укладення аналогічного договору на певний строк); обов'язкову письмову форму трудового договору; заборону дискримінації працівників, які працюють за

https://www.isikun.edu.tr/i/images/iktisadi-ve-idari-bilimler-fakultesi/arastirma-raporlari-serisi/5381_1_Dereli_2013_03.pdf (дата звернення: 10.05.2021).

строковими трудовими договорами, неповним робочим днем або тижнем; можливість укладення трудових договорів про роботу за викликом у випадку, якщо така робота має нерегулярний або випадковий характер; стиснення робочого тижня разом із збільшенням тривалості тижневого робочого часу за умови, якщо загальна тривалість місячного робочого часу не перевищуватиме 40 годин; процедуру залучення працівників до роботи у додаткові години, що не включаються до надурочних робіт; можливість у випадку економічної необхідності або непереборної сили переведення працівників на так званій «короткий робочий час», який після усунення підстав, що стали причиною його запровадження, може бути відновлений завдяки «компенсаційній роботі», котра не вважається надурочною роботою. Необхідно зазначити, що завдяки наведеним гнучким положенням трудового законодавства Туреччина швидко відновила свій економічний потенціал та рівень зайнятості після світової фінансової кризи 2007–2008 рр. та частково скоротила обсяг неформальної зайнятості. Проте, як вказують турецькі дослідники, запланованого ефекту від запровадження гнучкості у правове регулювання трудових відносин досягнути не вдалось через слабку інформаційну роботу уряду із популяризації переваг використання механізмів гнучкості на підприємствах¹.

Таким чином, досвід адаптації трудового законодавства Туреччини до вимог Європейського Союзу показує, що провідними напрямками, за якими може здійснюватися реформування, є: по-перше, захист працівників від незаконного звільнення, дискримінації, зловживань з боку роботодавців; по-друге, надання гнучкості правовому регулюванню трудових відносин шляхом запровадження умов про строк трудового договору, тривалість робочого часу, залучення до надурочних робіт тощо. Важливою умовою оновлення трудового законодавства є залучення до його розроблення усіх соціальних партнерів і науковців, а його впровадження – інформаційна робота уряду з популяризації застосування на ринку праці найбільш актуальних положень нового Закону про працю.

¹ Dereli T. Flexicurity and Turkey's New Labor Act: Problems and Prospects. *Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2013. №. 3. URL: https://www.isikun.edu.tr/i/images/iktisadi-ve-idari-bilimler-fakultesi/arastirma-raporlari-serisi/5381_1_Dereli_2013_03.pdf (дата звернення: 10.05.2021).

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ І ЛОКАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Ярошенко О. М.

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

Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» державні соціальні гарантії трактує 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. Зазначені гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень та надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян. Надання державних соціальних гарантій здійснюється за рахунок бюджетів усіх рівнів, коштів підприємств, установ і організацій та соціальних фондів на засадах адресності та цільового використання.

Законом України «Про оплату праці» зафіксовано, що (а) норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і (б) гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також (в) гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службо-

вих відряджень, роботи у польових умовах є мінімальними державними гарантіями (ст. 12). Проте наведений перелік не є вичерпним.

До мінімальних державних гарантій належать, зокрема: мінімальна заробітна плата (ст. 95 КЗпП, ст. 3 Закону України «Про оплату праці»); індексація заробітної плати (ст. 33 Закону України «Про оплату праці», ст. 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»); норми оплати праці за роботу в понадурочний час (ст. 106 КЗпП України); норми оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні (ст. 107, ст. 72 КЗпП України); норми оплати праці за роботу в нічний час (ст. 108 КЗпП України); норми оплати праці за час простою, який мав місце не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України); норми оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника (ст. 112 КЗпП України); норми оплати праці працівників, молодше 18 років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи (ст. 194 КЗпП України); гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток (ст. 183 КЗпП, ст.ст. 2, 22, 24 Закону України «Про відпустки»); гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків (ст. 119 КЗпП України); гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації (ст. 122 КЗпП України); гарантії для працівників, які направляються на обстеження в медичний заклад (ст. 123 КЗпП України); гарантії для працівників, переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу (ст. 170 КЗпП України); гарантії для працівників, переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю (ст. 33 КЗпП України); гарантії для працівниць – вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу (ст. 178 КЗпП України); гарантії для працівників при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей (ст. 207 КЗпП України); гарантії для працівників – донорів (ст. 124 КЗпП України); гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості (ст. 120 КЗпП України); гарантії та компенсації працівникам у разі службових відряджень (ст. 121 КЗпП України); гарантії та компенсації працівникам у разі роботи у польових умовах (постанова КМУ «Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок та посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних та будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер»).

Закон України «Про оплату праці» в ст. 22 передбачає, що суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами. Разом з цим сторони можуть домовитися і про індивідуальні, не погіршуючі становище працівника, порівняно з чинним законодавством, умови оплати праці угодами різних рівнів та колективним договором. На цьому рівні визначаються розміри тарифної ставки чи посадового окладу конкретного працівника, умови призначення та розмір надбавок і доплат, порядок виплати заробітної плати, інші умови винагороди за працю. Відтак диференціація правового регламентування оплати праці дозволяє враховувати особливості умов праці, результати роботи працівників і всього підприємства.

Законодавець у ч. 2 ст. 94 КЗпП України фактично визначив підстави диференціації оплати праці, зазначивши, що 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. Незважаючи на нібито вичерпний перелік підстав диференціації заробітної плати, зазначених у цій статті, відповідні сторони угод та колективних договорів, трудових договорів вправі встановлювати й інші критерії, які впливають на розмір заробітної плати (наприклад, безперервний стаж за спеціальність на конкретному підприємстві та ін.).

Локальне регулювання оплати праці здійснюється за допомогою колективного договору. З використанням локального регулювання в роботодавця з'являються додаткові можливості впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому. Він вправі вводити різні види доплат за якість праці, за її кінцевий результат, з інших корпоративних підстав. Кожне питання оплати праці на локальному рівні повинне бути оформлено відповідним юридичним актом підприємства й не може суперечити загальним положенням про заробітну плату, встановленим чинним законодавством.

Диференціація є способом правового впорядкування трудових відносин, який за допомогою спеціальних норм дозволяє окремим категоріям працівників, які мають неоднакові здібності, або працюючим у різних умовах нарівні з усіма іншими реалізувати свої трудові права й обов'язки. Усі ці відмінності повинні враховувати-

ся в правовому регулюванні праці, що й досягається шляхом диференціації, тобто встановленням особливостей регламентування праці окремих категорій працівників. Спеціальні норми – передбачають законодавчо визначені винятки із загального правила для особливих випадків. Причому може йтися про винятки не тільки як про обмеження дії загальних норм, а й про їх доповнення (у вигляді пілґ) чи пристосування. Спеціальні норми конкретизують, деталізують загальні норми щодо різних умов їх реалізації. Спеціальна норма скасовує в частині своєї дії загальну норму. Але так відбувається не завжди. Спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і поряд з останньою. Інакше кажучи, ця норма встановлює винятки із загальної або доповнює її. Поширення нормативного акта рівною мірою й у однаковому обсязі на всіх осіб на певній території говорить про загальну дію джерел права. Якщо ж останні застосовуються лише до певної групи осіб, йдеться про їх спеціальну дію. Таким чином, категорія «загальна норма» поширюється на всіх працівників, а «спеціальна норма» – диференційовано, тобто вона спрямована на регулювання праці окремих категорій працівників. За допомогою спеціальних норм забезпечується застосування загальних нормативних положень з урахуванням об'єктивних, суб'єктивних і соціальних чинників.

Таким чином, державні соціально-трудова гарантії та гарантії, які встановлюються роботодавцями на локальному рівні, співвідносяться як загальне та особливе. Якщо державні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень та надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян зокрема, то локальні гарантії передбачають надання додаткових можливостей впливати на продуктивність праці й на ставлення працівників підприємства до праці в цілому шляхом виплати доплат, надбавок тощо за наявності фінансової спроможності підприємства.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ

УДК 349.2

ЩОДО МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ДІТЕЙ ТА ПІДЛІТКІВ

Андріїв В. М.

*професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0001-9118-763X*

На початку ХХ століття питання праці дітей і підлітків, зокрема їх трудові права, набули міжнародного значення у зв'язку з появою конвенцій з питань встановлення мінімального віку для прийому на роботу, ухвалення яких було обумовлене положеннями Версальського мирного договору 1919 р.

У 1924 р. на п'ятій сесії Ліги Націй було прийнято перший міжнародний документ, який сформулював принципи міжнародно-правового захисту дітей, – Декларація прав дитини. Декларація була спрямована на створення умов, що забезпечують нормальний фізичний і психічний розвиток дитини, право дитини на допомогу, належне виховання, захист.

У 1959 р. була одногосно ухвалена всіма членами Генеральної Асамблеї ООН у формі резолюції 1386 (XIV) нова Декларація прав дитини, яка мала найбільший моральний авторитет у світі. Порівняно з Декларацією 1924 р., Декларація 1959 р.¹ була більш досконалою і широкою. Вона торкалася не лише життєвих потреб дитини, але і її потреби у любові та розумінні; наголошувала на необхідності зберігати єдність родини, до- та післяпологової допомоги матері і дитині, проголошувала право на ім'я і національність. Крім того, Декларація передбачала обов'язкову і безкоштовну початкову освіту, заборону дитячої праці до певного віку, право дитини на гру і творчість.

¹ Декларація прав дитини : Декларація ООН від 20.11.1959 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384#Text.

Серед основних принципів зазначена Декларація проголошує пріоритетність захисту дитини від усіх форм експлуатації, неприпустимість прийому на роботу до досягнення необхідного вікового мінімуму, виконання робіт, які можуть бути шкідливі для її здоров'я, освіти та перешкоджати її фізичному, моральному і розумовому розвитку.

Конвенція «Про права дитини» 1989 р., увібравши в себе вищезазначені положення, не тільки їх розширила, але й надала їм обов'язкового характеру (ст.ст. 32 і 36 цієї Конвенції)¹. Однак віковий ценз у ній визначено тільки щодо самої категорії «дитина», якою, згідно з цією Конвенцією, є кожна людська істота до досягнення 18-річного віку, якщо за законом, що застосовується до даної особи, вона не досягає повноліття раніше.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. в ч. 3 ст. 10 закріплює положення, що діти і підлітки повинні бути захищені від економічної і соціальної експлуатації².

Декларація МОП основних принципів та прав у сфері праці 1998 р. закріплює принцип дієвої заборони дитячої праці, як один із чотирьох основних правових принципів у сфері праці, зобов'язує його дотримання та застосування державами учасниками в силу приєднання до Статуту МОП незалежно від факту ратифікації будь-якої конкретної Конвенції³.

У зв'язку з тим, що загальновизнаного визначення дитячої праці не існує, наукове співтовариство стикається з питанням класифікації видів дитячої праці. З одного боку, деякі дослідники вважають, що дитяча праця – це будь-яка діяльність, не пов'язана із школою і відпочинком, тобто легка робота на дому після школи і може кваліфікуватися як дитяча праця⁴. З іншого боку, цілком очевидно, що дитяча праця – це вид економічної діяльності, який заважає нормальному розвитку дитини і сприяє її становленню як дорослої людини. Вбачається, що дане положення стосується тіль-

¹ Конвенція про права дитини : Конвенція ООН від 20.11.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт ООН від 16.12.1966 р. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

³ Декларація основних принципів та прав у сфері праці: Декларація МОП від 18.06.1998 р. //URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_260.

⁴ Статистика детского труда. Пособие по методологиям сбора данных на основе обследований. Женева, 2007. С. 17. URL: <http://www.ilo.org/iprecinfo/product/download>.

ки випадків виконання важкої або небезпечної роботи, яку виконують діти, що не досягли належного віку, а також найгірших форм дитячої праці.

У 1986 р. Дитячим фондом ООН (ЮНІСЕФ) було дано визначення поняття «дитяча праця», згідно з яким це трудова діяльність дитини, яка здійснюється з порушенням мінімального віку для прийому на роботу, встановлено занадто довгий робочий день, несправедлива оплата праці, робота, яка викликає надмірний фізичний, фізіологічний і соціальний стрес, передбачає діяльність і життя на вулицях, а також роботу, що принижує гідність дитини.

Міжнародна організація праці, у свою чергу, використовує наступні критерії визначення дитячої праці: 1) працюючі діти до 12 років; 2) діти 12–14 років, що працюють 14 і більше годин на тиждень; 3) діти 15–17 років, що працюють 43 і більше годин на тиждень; 4) діти до 18 років, зайняті на шкідливій роботі. Також важливим є підхід МОП щодо проблеми встановлення межі між допустимою і недопустимою працею: виконання дітьми і підлітками робіт, які впливають на їх здоров'я і розвиток та які не перешкоджають отриманню освіти, – визнається позитивним явищем.

У 1973 р. була прийнята досить важлива Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138. Згідно з цією Конвенцією, мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижче 15 років. Однак для деяких країн може бути встановлена 14-річна вікова межа. Крім цього, національне законодавство держав-учасниць Конвенції може встановлювати мінімальну вікову межу від 13 до 15 років у разі, якщо робота буде належати до категорії «легка»¹.

Мінімальний вік для прийому на роботу за наймом або іншу роботу, яка за своїм характером чи в силу обставин, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності підлітка, не може бути нижче 18 років. Рекомендація МОП № 190 щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці розширює поняття «небезпечна робота»: при визначенні видів робіт, зазначених у Конвенції, і виявленні місць їх здійснення предметом розгляду, серед іншого, повинні бути: роботи, при яких діти піддаються фізичному, психологічному або сексуальному насильству; роботи, що виконуються під землею, під водою, на небезпечній висоті або в замкнутому просторі; роботи з

¹ Про мінімальний вік для прийому на роботу: Конвенція МОП № 138 від 26.06.1973 р. URL:http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054.

небезпечними механізмами, устаткуванням та інструментами або роботи, що вимагають перенесення або переміщення важких речей вручну; роботи в шкідливих для здоров'я умовах, а також роботи, при яких дитина необґрунтовано утримується в приміщенні, що належить роботодавцю¹.

Відповідно до Конвенції № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці 1999 року, держави повинні вжити ефективних заходів, що забезпечують заборону та ліквідацію найгірших форм дитячої праці². На відміну від Конвенції № 138, дана Конвенція не проводить відмінності між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, та застосовується до дітей у віці до 18 років.

Головна причина використання дитячої праці пов'язана не з економічною ефективністю, а з тим, що дітьми легше управляти. Діти не зовсім усвідомлюють та не готові відстоювати свої права, менше скаржаться і легше пристосовуються до оточуючого середовища. Також у разі виникнення певних проблем дітьми легше пожертвувати. Для більшості роботодавців діти являють собою певний резерв робочої сили, яку можна наймати і звільняти за своїм бажанням. А якщо при цьому праця дітей є нелегальною, то ні батьки, ні самі діти не будуть скаржитися через страх втратити роботу, яка приносить хоча і незначний, але заробіток.

Враховуючи вищезазначені положення, можна зробити висновок, що залучення дітей до праці може впливати не тільки на моральні показники, рівень освіти в країні, але й на економічну слабкість держав. Освітній рівень населення таких держав є досить низьким, у зв'язку з цим виготовлення високотехнологічної продукції майже неможливе, оскільки дитяча праця передбачає некваліфіковану працю ручного рівня. А це значить, що ці держави не братимуть участі у світовій конкуренції, через що темпи розвитку їх економік знизяться. Отже, дитяча праця – це не боротьба з бідністю, а одна з причин неспроможності держав розвиватися.

Підсумовуючи можна зазначити, що використання дешевої дитячої праці набуло критичного характеру в багатьох державах.

¹ Щодо заборони та негайних дій щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці : Рекомендація МОП № 190 від 17.06.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_119#Text.

² Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці : Конвенція МОП № 182 від 17.06.1999 р. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_16.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Для того щоб неповнолітні не були залучені у доросле трудове життя, необхідно привернути увагу громадськості всього світу та забезпечити дітям гідне і щасливе дитинство. Пріоритетним напрямком викоринення дитячої праці є повна заборона найгірших форм дитячої праці. Це може мати місце в найближчому майбутньому, якщо буде проведено узгоджене розроблення програм співробітництва як на національному, так і на міжнародному рівні.

УДК 349.2

СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У КОНТЕКСТІ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Вишновецька С. В.

*завідувач кафедри цивільного
права і процесу
Національного авіаційного
університету,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0001-8482-7942*

Забезпечення трудових прав являє собою соціально обумовлену систему наднаціональних і внутрішньодержавних юридичних засобів і процедур, спрямованих на створення умов для їх реалізації, охорони і захисту.

Забезпечення трудових прав у контексті протидії дискримінації передбачає створення саме рівних можливостей для реалізації працівниками антидискримінаційних положень.

У 1981 р. МОП була прийнята Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, яка була ратифікована Україною у 1999 р. і встановлює заборону дискримінації на ринку праці у зв'язку із сімейними обов'язками¹.

У контексті цього важливим кроком стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною від 15.04.2021 р. № 1401-IX, який набрав чинності 09.05.2021 р.². Адже раніше, незважаючи на практику ЄСПЛ (справа

¹ URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text.

² URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n17>.

«Костянтин Маркін проти Російської Федерації» (заява № 30078/06), українські суди демонстрували різні підходи щодо того, чи має право батько скористатись відпусткою для догляду за дитиною та чи поширюється на нього передбачена для матері дитини гарантія не бути звільненим під час перебування у такій відпустці. Так, в одній справі судом було констатовано, що ст. 184 КЗпП України, яка встановлює гарантії при прийнятті на роботу і заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей, стосується лише жінок. Тобто відповідні норми КЗпП України поширюються виключно на жінок, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а не на чоловіків, які мають право лише на зазначений вид відпустки в порядку частини сьомої статті 179 КЗпП України. Отже, можна було констатувати певну дискримінацію чоловіків як працівників із сімейними обов'язками. Тепер у зв'язку зі змінами, згідно з ч. 3 ст. 179 КЗпП України, за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Відповідно до ч. 4 цієї статті підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. А згідно з ч. 6 у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

До речі, у Швеції частина відпустки по догляду за дитиною закріплена персонально за кожним із батьків¹.

Але правова основа – це лише частина всієї системи забезпечення трудових прав, необхідний ще цілий комплекс заходів забезпечувального характеру.

Загалом на підставі аналізу судової практики можна зробити висновок, що, насамперед, для забезпечення трудових прав у контексті протидії дискримінації недостатньою є саме обізнаність працівника про сутність цього правового явища. Так, в одній зі справ суд слушно звернув увагу на те, що відсутність відповіді на звернення позивача до адміністрації підприємства не підтверджує

¹ Современное социальное законодательство Швеции. URL: http://knowledge.allbest.ru/sociology/2c0b65625b3bd68b4d53a89521316c37_0.html.

саме дискримінацію по відношенню до позивача, а свідчить про бездіяльність відповідача щодо ненадання відповіді.

Часто факт застосування до позивача дискримінації у сфері праці та правосуддя підтверджується позивачем лише незгодою з ухваленими судовими рішеннями за його позовом.

У справі № 369/11592/17 позивач стверджував про застосування відносно нього дискримінаційних дій та негативних заходів впливу і, як наслідок, притягнення до дисциплінарної відповідальності з подальшим звільненням, у відповідь на його намагання боротися з корупцією в медичному закладі. Водночас було доведено, що у справі відсутні ознаки дискримінації, оскільки позивача не обмежено у реалізації його трудових прав, порівняно з іншими працівниками, а лише застосовано заходи дисциплінарного впливу відповідно до норм КЗпП України за допущені ним порушення трудової дисципліни.

В іншій справі необґрунтоване, на думку працівника, зменшення педагогічного навантаження, заміна предметів для викладання, позбавлення його класного керівництва, що призвело до зменшення заробітної плати, необґрунтоване зменшення премії за рік, складання адміністрацією закладу незручного розкладу занять, позбавлення його методичного дня є фактами його дискримінації у сфері праці.

Водночас судом було встановлено, що адміністрацією не вчинялося по відношенню до викладача жодних дій, які б свідчили про його обмеження в реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі. Притягнення викладача до дисциплінарної відповідальності пов'язано зі зривом ним навчального процесу, а не є проявом дискримінації. Зменшення педагогічного навантаження пов'язано зі зменшенням кількості студентів, зарахованих до коледжу. Зміна дисциплін, які викладає позивач, відбулася за приписом Інспекції вищих навчальних закладів. За фаховою освітою позивач є істориком, проте викладав предмети не за фахом, про що зазначалося в акті перевірки, оскільки це є порушенням Ліцензійних умов. Отже, перевіркою виявлено невідповідність базової освіти позивача дисциплінам, які він викладає. Проаналізувавши всі викладені позивачем факти, які він пов'язує із його дискримінацією, суд дійшов обґрунтованого висновку, що вони ґрунтуються на його незгоді із діями та рішеннями адміністрації коледжу, зокрема щодо оцінки поведінки позивача в контексті недотримання останнім вимог законодавства, локальних нормативних актів, що діють у коледжі, та трудової дисципліни, проте

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

не свідчать про обмеження прав і свобод позивача за ознаками його політичних чи інших переконань.

Дія механізму забезпечення трудових прав залежить безпосередньо від ставлення самого працівника до своїх прав і свобод, від ступеня його соціально-правової активності.

Застосовуючи комплексний інтегративний підхід у дослідженні механізму забезпечення трудових прав у контексті протидії дискримінації, можна виділити такі основні напрями:

– правове регулювання цієї сфери відносин, її безпосереднє закріплення в нормативних правових актах (правотворчість) і втілення правових приписів у поведінці (правореалізація);

– урахування всього комплексу обставин, що дозволяє забезпечити реалізацію, охорону і захист трудових прав у цій сфері відносин;

– аналіз системи факторів (як позитивних, так і негативних), які впливають на забезпечення трудових прав у цій сфері;

– врахування юридичної відповідальності як форми примусового впливу у зв'язку з фактом порушення трудових прав;

– врахування діяльності органів державної влади, міжнародних організацій, які визначають ефективність функціонування цього механізму.

УДК 349.2

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРИВАТНИМ НОТАРІУСОМ УКРАЇНИ

Долинська М. С.

завідувач кафедри

господарсько-правових

дисциплін інституту права

Львівського державного

університету внутрішніх справ,

д-р юрид. наук, професор

ORCID 0000-0003-0352-5470

Незалежною професійною діяльністю є участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або видавничій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою - підприємцем (за виключенням випадку, передбаченого пунктом 65.9 статті 65 Податкового кодексу України) та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб¹.

У більшості випадків незалежна професійна діяльність трактується як праця самозайнятої особи.

Закон України «Про зайнятість населення» використовує термін «особи, які забезпечують себе роботою самостійно».

Фізична особа, яка не є підприємцем та яка отримує доходи від здійснення господарської діяльності, повинна стати на податковий облік як самозайнята особа, що здійснює незалежну професійну діяльність, з метою уникнення притягнення до юридичної відповідальності.

Проте така можливість надана лише приватним нотаріусам, адвокатам, судовим експертам та іншим особам, зазначеним у податковому законодавстві України, де головною умовою ведення такої незалежної професійної діяльності є державна реєстрація у визначеному законом порядку, отримання відповідного документа (свідоцтва, дозволу тощо), який би підтверджував право особи на здійснення незалежної професійної діяльності.

Приватні нотаріуси з 1 січня 1994 року стали новими суб'єктами не лише нотаріального права, але й трудового права².

Розгляд питання щодо реалізації права на працю приватного нотаріуса варто розпочати з питання доступу до професії нотаріуса в Україні, оскільки це є складним та тривалим процесом.

Законодавство щодо діяльності нотаріальних органів, як і все законодавство незалежної України, знаходиться в постійному русі.

Протягом 2011–2020 років у діюче нотаріальне законодавство, зокрема у Закон України «Про нотаріат»³, внесено численні та суттєві зміни, які стосуються також і доступу до професії нотаріуса.

¹ Податковий кодекс України : Закон від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. Ст. 112.

² Долинська М. С. Приватні нотаріуси як суб'єкти трудового права. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький : Хмельниц, ун-т управління та права, 2016. С. 119.

³ Про нотаріат : Закон України від 02.09.1993 р. № 3425-ХП. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 39. Ст. 383.

Законодавець у частині першій статті 3 Закону України «Про нотаріат» надає визначення поняття нотаріуса як уповноваженої державою фізичної особи, яка здійснює нотаріальну діяльність у державній нотаріальній конторі, державному нотаріальному архіві або незалежну професійну нотаріальну діяльність, зокрема посвідчує права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняє інші нотаріальні дії, передбачені законом, з метою надання їм юридичної вірогідності.

Таким чином, законодавець надав право здійснювати саме «професійну нотаріальну діяльність», а не як раніше (перша редакція статті третьої вищевказаного нотаріального закону) – займатися приватною нотаріальною практикою.

Вимоги особи, яка має намір займатися нотаріальною діяльністю в Україні, безпосередньо закріплені в статті 3 Закону України «Про нотаріат» від 9 вересня 1993 року та з часом все посилюються.

Порівняльний аналіз норм статті 3 Закону України «Про нотаріат», в редакції Закону від 2 вересня 1993 року № 3426-XII, в редакції Закону України від 1 жовтня 2008 року № 614-VI, в редакції Закону України від 6 вересня 2012 року № 5208-VI та в редакції Закону України від 14 липня 2020 року № 775-IX свідчить про істотне коригування інституту нотаріуса, зокрема посилення вимог до особи, яка бажає стати нотаріусом.

По-перше, це особа, якій присуджено ступінь вищої юридичної освіти не нижче магістра.

По-друге, обов'язковим є володіння особою державною мовою відповідно до рівня, визначеного Законом України від 25 квітня 2019 року «Про забезпечення функціонування української мови як державної».

По-третє, наявність у особи юридичного стажу. Варто зауважити, що у первинній (оригінальній) статті 3 Закону України «Про нотаріат» не було встановлено наявність обов'язкового нотаріального стажу, а лише вказано на проходження стажування протягом піврічного терміну як у нотаріуса приватного, так і в державній нотаріальній конторі.

Однак названою статтею в редакції Закону України від 6 вересня 2012 року № 5208-VI встановлено, що особа, яка бажає стати нотаріусом, повинна мати стаж роботи у сфері права не менш як шість років, з них помічником нотаріуса або консультантом державної нотаріальної контори – не менш як три роки.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

По-четверте, необхідність проходження стажування збільшилась від шести місяців у державній нотаріальній конторі або у приватного нотаріуса аж до трьох років (стаття 3 Закону України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 року № 3426-XII), до одного року в державній нотаріальній конторі або у приватного нотаріуса (стаття 3 Закону України «Про нотаріат» в редакції закону України від 1 жовтня 2008 року № 614- VI).

З 1 січня 2012 року претенденти на посаду здають кваліфікаційний іспит у Вищій кваліфікаційній комісії нотаріату.

Свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю видається Міністерством юстиції України на підставі рішення Вищої кваліфікаційної комісії нотаріату при Міністерстві юстиції України.

Наголошуємо, що тільки Свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю є підставою для призначення на посаду державного нотаріуса або для реєстрації приватної нотаріальної діяльності.

Тобто приватним нотаріусом є особа, яка є громадянином України та отримала свідоцтво про право на зайняття нотаріальною діяльністю, працює у приватній нотаріальній конторі та займається приватною нотаріальною практикою.

Реєстрація приватної нотаріальної діяльності провадиться згідно з вимогами статті 24 Закону України «Про нотаріат» відповідним територіальним органом Міністерства юстиції України.

Про видачу реєстраційного посвідчення територіальний орган Міністерства юстиції України повідомляє податковий орган за місцем постійного проживання приватного нотаріуса.

Таким чином, повідомляється про виникнення нового суб'єкта як незалежної професійної діяльності, а саме приватного нотаріуса, який не лише має право вчиняти нотаріальні дії шляхом провадження незалежної професійної нотаріальної діяльності та вважається одночасно самозайнятою особою, а також може виступати роботодавцем по відношенню до своїх найманих працівників.

ПРО ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

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

Сучасному світовому розвитку властиві інтенсивні процеси глобалізації суспільно-політичних і соціально-економічних відносин. Одним з головних чинників таких процесів є уніфікація міжнародних норм у сфері прав людини, серед яких особливо важливого значення набувають трудові та суто працезахоронні стандарти. Це зайвий раз свідчить про важливість всебічного вивчення діяльності Міжнародної організації праці, якій слушно відводиться беззаперечний пріоритет в опрацюванні та схваленні міжнародних трудових стандартів.

Термін «стандарт» тлумачиться як щось таке, що позбавлене індивідуальних особливостей, своєрідності, оригінальності. У юридичній літературі «стандартом» позначається «взірець», «еталон», «модель», сприймається як вихідне положення, якому мають відповідати ті чи інші об'єкти¹. На першочергову увагу в цьому сенсі заслуговує систематизація загальних ознак категорії «стандарт». Це, зокрема: 1) нормативне закріплення стандарту; 2) встановлення певного рівня вимог або гарантій залежно від сфери застосування даного стандарту; 3) еталонний характер, тобто стандарт є орієнтиром для зіставлення з ним інших подібних об'єктів².

При цьому слід звернути увагу і на те, що відповідно до п. 2 ст. 291 Угоди про асоціацію між ЄС та Україною, що має назву «Багатосторонні трудові стандарти та угоди», сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме:

¹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П–С. 736 с.

² Міжнародні соціальні стандарти: навч. посіб. / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 121 с.

- а) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- б) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- с) фактичне викорінення дитячої праці;
- д) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій¹.

Для розуміння ж суті термінологічного визначення стандартів у сфері праці методологічне значення має відводитися співвідношенню категорій «стандарт» і «норма». При цьому слід відзначити, що фахівці у сфері порівняльного та трудового права, які присвячують власні праці окресленій проблематиці, ще не дійшли згоди щодо сутності співвідношення зазначених категорій. Очевидно, що це питання ще потребує детального і всебічного аналізу. Для нашої ж розвідки достатнім є тлумачення, яке надала у річці нашого предмета дослідження А. Неверова, яка стверджує, що міжнародний трудовий стандарт є «основною, модельною трудовою нормою»².

Проте поки що не немає єдиного і водночас загальноприйнятого підходу стосовно термінологічного визначення таких стандартів. Нарівні з базовим терміном, яким є «міжнародні трудові стандарти», у науковому дискурсі використовується до десятка інших споріднених термінів. Це і «міжнародні стандарти праці», і «міжнародно-правові стандарти у сфері праці», і «міжнародні стандарти з охорони праці», і «міжнародні стандарти у галузі захисту трудових прав працівників» і навіть така громіздка конструкція, як «міжнародно-правові стандарти правового регулювання трудових відносин».

При цьому слід враховувати, що на міжнародному рівні основною інституцією, яка опрацьовує такі стандарти, є Міжнародна організація праці. Саме за її безпосередньої участі вже понад століття ведеться наполеглива робота з удосконалення міжнародних аспектів трудового законодавства та постійна боротьба за відстоювання соціальних прав працівників. До основних форм опрацювання таких стандартів першочергово мають відноситися декларації (усього налічується п'ять декларацій) та конвенції (сьогодні вже прийнято 190 таких документів).

З урахуванням зазначеного, тематичною змістовністю та операційною значущістю відзначається вживання поняття «стандар-

¹ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/984_011.

² Неверова А. С. К вопросу о терминологической сущности понятия «международный трудовой кодекс». *Современные проблемы науки и образования*. 2010. № 1. С. 132–135.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти МОП» та деяких інших споріднених понять. Наприклад, як стверджує Ж. М. Серве (J. M. Servais), стандарти МОП є як корисними інструментами аналізу, так і чудовими критеріями для визначення спільних знаменників серед національних систем¹. При цьому слід звернути увагу і на позицію П. Баквіса (P. Bakvis) та М. МакКой (M. McCoу), які вживають та деталізують поняття «трудові стандарти МОП» та «стандарти МОП у сфері трудових відносин»².

За нашою ж оцінкою, у даному відношенні нарівні з базовим терміном «міжнародні трудові стандарти» доцільно використовувати і категорію «міжнародні соціально-трудові стандарти». Це пояснюється як гармонійною єдністю міжнародних соціальних та трудових стандартів, так і тим, що більшість нормотворчих документів МОП відзначається програмно-цільовим характером (у яких співвідношення «соціального» та «трудового» постає в гармонійній єдності з акцентуванням уваги на першій складовій).

УДК 349.2

ПАРАДОКС ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Коваленко О. О.

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

Трудове законодавство надає широкий спектр можливостей потенційним сторонам трудового договору щодо врегулювання власного бачення змісту відносин, що між ними виникають на під-

¹ Jean Michel Servais. The New ILO Recommendation on Social Security. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2012. Volume 1, No. 3-4. P. 2-26. http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/30.

² Петер Баквис и Молли МакКой. Стандарты трудовых отношений и международные организации: Каких успехов достигли профсоюзы на сегодняшний день? *Friedrich-Ebert-Stiftung*. 2009. № 6. С. 1-16. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06566.pdf>.

ставі трудового договору. Трудовий договір, як відомо, є підставою виникнення трудових правовідносин, а його зміст трансформується у зміст цих правовідносин через індивідуалізацію правового становища суб'єктів останнього.

Юристи-практики відзначають, що «законодавство України містить численні прогалини та суперечності у сфері регулювання прав інтелектуальної власності роботодавця на трудову інтелектуальну власність, тобто об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками у зв'язку з виконанням трудового договору»¹.

На жаль, сьгодні трудове законодавство фактично не містить норм щодо врегулювання між ними питань стосовно інтелектуальної власності взагалі, та комерційної таємниці зокрема, які б стали у пригоді сторонам трудових правовідносин у часи жорсткої конкуренції суб'єктів господарської діяльності. Чинне трудове законодавство не бере участі у регулюванні охорони об'єктів інтелектуальної власності, що створюються впродовж трудових відносин. І якщо це стосується ще випадку, коли мова йде про об'єкт інтелектуальної власності, що створювався працівником за рахунок роботодавця, де можна задовольнити інтереси нормами цивільного законодавства, то у випадку з охороною комерційної таємниці, правового регулювання нормами трудового права дійсно бракує, внаслідок чого утворилась прогалина, що не дозволяє будувати ефективні трудові правовідносини. Цивільне право не в змозі задовольнити цю прогалину, тому що його норми мають іншу природу, іншу специфіку і не враховують специфіки трудових відносин, провадження трудової діяльності в яких і продукує такий об'єкт охорони, як комерційна таємниця.

Однак вкотре наголосимо, що «права та законні інтереси працівника потребують охорони та захисту з метою недопущення утисків, неправомірних дій з боку роботодавця, який, захищаючи власні інтереси, може незаконно обмежити простір реалізації права на працю працівника. Таким чином, трудове законодавство у цьому випадку повинно містити жорсткі правила, які не дозволять

¹ Спиридонова Н. Проблемні питання прав інтелектуальної власності роботодавця на об'єкти інтелектуальної власності, створені працівниками. Юридична газета online. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/problemni-pitannya-prav-intelektualnoyi-vlasnosti-robotodavcya-na-obekti-intelektualnoyi-vlasnosti-s.html>.

охороні прав і інтересів однієї сторони трансформуватися у порушення прав та інтересів іншої сторони трудового договору»¹.

Умова про обов'язок працівника забезпечити нерозголошення комерційної таємниці є важливим елементом функціонування трудових відносин. Звичайно, вона є і важливим елементом ведення господарської діяльності як діяльності суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямованої на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність². Адже саме використання інформації, що є комерційною таємницею, відповідно до її визначення Цивільним кодексом України та призначення, дозволяє досягати суб'єкту господарської діяльності поставлених цілей свого існування, триматися «на плаву» в умовах жорсткої конкуренції.

Тому закріплення в трудовому договорі умови про обов'язок працівника не розголошувати комерційну таємницю є запорукою від імовірних негативних наслідків у вигляді можливого порушення прав для обох сторін. Тому що для працівника трудовий договір є інструментом, що відкриває можливості охорони нормами трудового права, а для роботодавця – це інструмент охорони його потенціалу розвитку господарської діяльності, запорука його конкурентоспроможності.

Також завдяки цій умові роботодавець є захищеним трудовим законодавством в частині можливості притягнення працівника, що порушує цю умову, хоча б до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Адже наразі інших заходів у трудовому законодавстві не визначається.

Матеріальні кошти стягнути не представляється можливим, тому що відповідно до правил притягнення до матеріальної відповідальності за ст. 130 КЗпП України має бути склад трудового майнового правопорушення, одним з елементів об'єктивної сторони якого є наявність прямої дійсної шкоди. Крім того, за ст. 135-3 КЗпП України, розмір заподіяної шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухобліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу

¹ Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНА-ДУ. 2015. С. 147.

² Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.

згідно з установленими нормами. Розголошення ж комерційної таємниці не полягає у вчиненні прямої дійсної шкоди, а відбувається в опосередкованих збитках, а отже, й свідчить про неможливість притягнення до матеріальної відповідальності працівника.

Та й, власне, про догану можна говорити лише виходячи з умовиводів, тому що прямо юридичної відповідальності трудовим законодавством не передбачається. Необхідно, щоб цей обов'язок – не розголошувати комерційну таємницю – був закріплений як трудовий обов'язок працівника. Відповідно нема обов'язку – не буде й негативних юридичних наслідків для працівника.

Важливу роль у цьому механізмі охорони прав роботодавця поряд із умовою про нерозголошення працівником комерційної таємниці становить і строк дії цієї заборони. У цьому випадку варто звернутись до Господарського кодексу України, який визначає строки охорони комерційної таємниці. А саме: «строк правової охорони комерційної таємниці обмежується часом дії сукупності зазначених у частині першій цієї статті умов». А також «ця інформація має комерційну цінність у зв'язку з тим, що вона невідома третім особам і до неї немає вільного доступу інших осіб на законних підставах, а володілець інформації вживає належних заходів до охорони її конфіденційності»¹.

Важливо відзначити ще одну особливість в охороні комерційної таємниці: її строк може не обмежуватись дією трудового договору, а виходити за її межі. У встановленні заборони на розголошення комерційної таємниці протягом певного строку ми маємо справу із певним обмеженням свободи волі працівника. «Особливість обмеження свободи волі працівника щодо заборони розголошувати інформацію, що є комерційною таємницею, полягає в тому, що ця заборона, як елемент механізму захисту цієї інформації, стосується не тільки наявного статусу працівника, а виходить за його межі. Тобто ця заборона діє не тільки під час трудових відносин із цим роботодавцем, а навіть і після їх припинення»².

При цьому особливо наголосимо на такому складному моменті. Заборона розголошувати комерційну таємницю має полягати

¹ Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>, ст. 162.

² Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору : монографія. Х. : ХНАДУ. 2015. С. 200–201.

лише в забороні ділитися з кимось інформацією, що становить комерційну таємницю, чи використовувати її у своїй роботі. Але роботодавець не може заборонити працівнику після розірвання з ним трудового договору найматись на роботу до нового роботодавця, який має схожий з його видом господарської діяльності вид чи є його конкурентом. А це взагалі є дуже складним і малоймовірним у виконанні. Якщо продовжувати працювати й далі в аналогічній сфері, то відмежувати думки, що склались у певному напрямі із знанням певної інформації і не користуватись нею є дуже складним. А точніше навіть неможливим.

Однак у будь-якому разі, на відміну від зарубіжного досвіду, де є норми, що обмежують сферу реалізацію права на працю, в Україні застосування аналогічного досвіду є неприйнятним. Наразі, оскільки в законодавстві України таких норм не визначено, встановлення таких умов у трудовому договорі чи в якійсь додатковій угоді буде протизаконним. Адже за ст. 9 КЗпП України «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними».

Таким чином, сучасний стан трудового законодавства дозволяє зробити висновок про існування істотної прогалини у сфері охорони комерційної таємниці у трудових відносинах. У трудових відносинах охорона нормами права комерційної таємниці взагалі може бути підведена під поняття «парадокс»: з одного боку, комерційна таємниця має охоронятись, з іншого – сама природа трудового права не дозволяє це якісно зробити так, щоб не порушувати гарантії прав працівника. Наразі питання охорони комерційної таємниці в трудових відносинах віднесено не відкуп сторін і тримається повністю на добросовісності працівника та роботодавця щодо непорушення прав та законних інтересів один одного.

Очевидною є необхідність заповнення цієї прогалини нормами саме трудового законодавства, однак як це зробити, потрібно зважено обмірковувати, тому що єдиною можливістю забезпечити роботодавця від порушення його права у цій сфері є передбачення у трудовому договорі у якості однієї умови з його змісту обов'язку працівника не розголошувати комерційну таємницю, яка не надто ефективно діє щодо досягнення поставленої мети.

УДК 349.2

ПОНЯТТЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД НАЙМАНИМ ПРАЦІВНИКОМ

Подорожній Є. Ю.

професор кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ,

д-р юрид. наук, професор

ORCID 0000-0003-1677-1937

Однією з особливостей юридичної відповідальності роботодавців безпосередньо перед найманими працівниками є те, що вона можлива тільки у вигляді матеріальної відповідальності. Разом із тим роботодавці та уповноважені ними органи можуть притягатися за порушення режиму законності у трудовій сфері й до інших видів правової відповідальності, зокрема адміністративної та кримінальної. Більше того, в межах самої матеріальної відповідальності роботодавців можна виокремити декілька різновидів, які мають свою специфіку.

Варто відзначити, що матеріальна шкода завжди пов'язана із втратами майнового характеру: знищення речей, погіршення їх якості та (або) зменшення кількості, неотримання чи недоотримання речових благ. У даному контексті слід відзначити точку зору, яку висловлюють І. І. Митрофанов та Т. В. Гайкова. Вони пишуть, що майнова шкода – це будь-яке зменшення чи знищення майнового суб'єктивного права, охоронюваного законом інтересу чи майнового блага, що спричиняє втрати у потерпілого. Дослідники справедливо наголошують на тому, що від поняття «майнова шкода» слід відрізнити поняття «майнові збитки», які є економічним (вартісним, грошовим) еквівалентом завданої майнової шкоди¹. Збитки, відзначають правники, мають подвійну правову природу, адже вони є економічною і юридичною категорією. Проте не будь-які економічні (майнові) збитки набувають ознак юридичної категорії. Економічні збитки – це негативні наслідки у формі зменшення майнових благ, не обумовлені діяльністю фізичних чи юридичних осіб, за настання яких не настає примусовий обов'язок

¹ Митрофанов І. І., Гайкова Т. В. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2012. Вип. 3 (74). С. 56–63.

третіх осіб їх відшкодувати чи компенсувати. Юридична категорія збитків складається лише з тих, які виникають внаслідок порушення у межах цивільних чи інших правовідносин, уповноважений учасник яких має право вимагати від зобов'язаної особи відшкодування таких збитків¹.

Отже, враховуючи вищезазначене, доцільно погодитися із тим, що визначальним у тлумаченні поняття «збитки» є формула, запропонована ще римськими цивілістами, згідно з якою майновою шкодою (збитками) вважалось обчислене в грошах будь-яке зменшення наявного майна та інше ущемлення майнового інтересу однієї особи, заподіяне протиправними діями іншої особи, яке складається з втрат наявного та втраченої вигоди. У межах відповідальності роботодавця за завдання матеріальної шкоди найманому працівнику також можна виділити декілька її різновидів, залежно від того, на якому етапі розвитку перебувають трудові відносини та яка об'єктивна сторона правопорушення, тобто характер протиправних дій (чи бездіяльності) роботодавця. О. Г. Середя з цього приводу пише, що, як показує теорія і практика, зазвичай виділяють три групи випадків матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником залежно від порушення трудових прав працівника, а саме: до першої групи належить відшкодування майнової шкоди, що виникла в результаті порушення роботодавцем права працівника на працю; друга група поєднує випадки відшкодування шкоди, що виникла внаслідок порушення права працівника на охорону здоров'я, на здорові та безпечні умови праці; до третьої групи належать випадки відшкодування працівнику шкоди, що виникла внаслідок порушення роботодавцем інших прав працівника в трудовому правовідношенні, наприклад права на охорону його особистої власності, у зв'язку із незабезпеченням збереження майна працівника під час роботи². При цьому дослідниця підкреслює, що запропонована класифікація охоплює випадки відповідальності роботодавця за майнову шкоду, заподіяну працівнику³.

¹ Митрофанов І. І., Гайкова Т. В. «Шкода» та «збитки»: співвідношення понять. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2012. Вип. 3 (74). С. 56–63.

² Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 210 с.

³ Середя О. Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права : дис... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Х., 2004. 210 с.

Ю. П. Дмитренко вважає, що матеріальна відповідальність роботодавця настає: при порушенні права працівника на працю (при незаконних переведеннях, звільненні, відстороненні від роботи тощо); при порушенні обов'язків власника чи уповноваженого ним органу щодо видачі документів про працю та заробітну плату (неправильне заповнення, оформлення чи затримка видачі трудової книжки, заробітної плати тощо); при незабезпеченні збереження особистих речей працівника під час роботи (крадіжка, пошкодження, знищення); за незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці, що спричинило пошкодження здоров'я чи смерть працівника, – лише в окремих випадках¹.

В. С. Венедіктов пише, що законодавством передбачається можливість накладення матеріальної відповідальності і на роботодавця. Так, роботодавець зобов'язаний відшкодувати збиток, заподіяний працівникові внаслідок: затримки виконання рішення органу, що розглядає трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника; недотримання вимог законодавства про охорону праці, що привело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника; незаконного звільнення або переведення на іншу роботу; знищення, псування, крадіжки особистих речей працівника під час роботи; затримки видачі трудової книжки і розрахунку при звільненні².

П. Д. Пилипенко, розкриваючи сутність матеріальної відповідальності роботодавця, зазначає, що матеріальна шкода, завдана ним працівнику, полягає у повній чи частковій втраті заробітної плати, яка зумовлена: незаконним звільненням, переведенням, відстороненням працівника від виконання трудових функцій; порушенням роботодавцем законодавчо встановленої процедури розірвання трудового договору; затримкою виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника; недотриманням вимог законодавства про охорону праці, що призвело до трудового каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника³.

¹ Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. К. : ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с.

² Венедіктов В. С. Трудове право України (Особлива частина) : навч. посіб. ля курсантів і слухачів вищих навч. закл. МВС України. – Сімферополь. ДОЛЯ, 2005.

³ Трудове право України : навч. посіб. / за ред П. Д. Пилипенка. К. : Істина, 2005, 208 с.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Таким чином, збитки – це економічний вимір (вираження) матеріальної шкоди, яка, у свою чергу, з юридичної точки зору, позначає негативні матеріальні наслідки протиправних дій осіб. Звідси матеріальна шкода, завдана роботодавцем найманому працівнику, – це ті збитки (у вигляді пошкодження, зменшення чи повної втрати особистого майна (речей) найманого працівника, неотримання чи недоотримання ним певних матеріальних благ, унеможливлення чи ускладнення задоволення ним своїх матеріальних інтересів), яких зазнав найманий працівник внаслідок невиконання чи неналежного виконання роботодавцем своїх трудових обов'язків. Отже, матеріальна відповідальність роботодавця перед найманим працівником за завдання першим другому матеріальної шкоди може виникати на початкових стадіях формування трудових правовідносин, у процесі їх протікання та після завершення даних правовідносин.

УДК 342.9:343.8

ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ

Пузирний В. Ф.

*завідувач кафедри трудового права,
адміністративного права та процесу
навчально-наукового інституту права
і соціальних технологій Національного
університету «Чернігівська політехніка»,
д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-5692-2990*

Визначення професійних компетентностей безпосередньо пов'язано з професійністю конкретної особи, яка повинна здійснювати керівництво. Практика професіоналізації – це науково обґрунтований, системний, цілеспрямований процес професійного відбору, професійної підготовки, комплектування правоохоронних органів, професійної адаптації та професійної діяльності, метою та результатом якого є формування правоохоронця-професіонала.

Систему професіоналізації правоохоронця утворюють такі елементи:

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

– принципи професіоналізації (це основні засади, на яких ґрунтується процес професіоналізації правоохоронця, наприклад принципи гуманізму, законності, об'єктивності, системності, систематичності тощо);

– об'єкти професіоналізації (це ті особи, які поставили перед собою мету стати правоохоронцями-професіоналами, наприклад курсанти, особовий склад правоохоронних органів);

– суб'єкти професіоналізації (це ті особи, які здійснюють цілеспрямований вплив на об'єкти професіоналізації з метою навчання та виховання майбутнього правоохоронця-професіонала, наприклад викладачі відомчих навчальних закладів, наставники, керівники практичних підрозділів);

– теорія та практика професіоналізації¹.

Таким чином, наявність професіональних вимог, а також відповідність визначеним критеріям виступає запорукою грамотного управління, а також зменшує ризики створення проблем під час оперативної роботи. Більше того, для такого виду діяльності, як пенітенціарна, наявність чітких професійних критеріїв є безумовною обов'язковою вимогою.

Керівник Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України – менеджер-фахівець з державного управління, який повинен володіти спеціальними знаннями, які відмінні від інших професій. Серед професійних особливостей цього фаху необхідно відзначити обов'язкове розуміння двох складових – психолого-педагогічних та управлінських навичок. Ці навички вирізняють керівника цього відомства від інших правоохоронних органів.

Проте професійні вимоги до керівника служби суттєво відрізняються від тих, які висуваються до звичайних працівників служби. Звичайно, що основою такої діяльності є спрямування на ресоціалізацію засуджених, і хоча ми не поділяємо такі пріоритети, все ж таки констатуємо, що в наявній структурі діяльність соціально-психологічного характеру є важливою. Треба зазначити, що у науковій літературі існують спроби сформулювати специфікацію професійних навичок працівників установи виконання покарань, зокрема тих, які працюють у сфері соціально-педагогічної роботи. Зокрема, виділяють п'ять основних груп умінь, якими вони повинні володіти для досягнення ефективності соціально-педагогічної

¹ Дуфенюк О. М. Філософсько-правова спадщина С.Оріховського: феномен професіоналізму правоохоронця : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.12 «Філософія права». Львів, 2007. С. 142.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

роботи. До них належать: 1) гностичні; 2) проектувальні; 3) конструктивні; 4) організаторські; 5) комунікативні вміння¹.

Фактично, зазначені професійні здібності є тільки частиною того, що повинен знати та вміти керівник установи виконання покарань, адже на нього, серед іншого, покладені й інші обов'язки. Крім того, слід констатувати, що зазначені вміння є, умовно кажучи, вміннями досвіду, які потрібні для того, щоб орієнтуватись у реальній ситуації, яка складається щодо організації соціально-психологічної роботи в установах виконання покарань, а також у разі безпосереднього втручання керівника у виховний процес, або при прийнятті рішення стосовно конкретної ситуації. Педагогічні навички є особливою частиною професійної компетенції керівника ДКВС України, без якої, як свідчить практика, у сучасних умовах ефективне керівництво системою неможливе. Однак також треба зазначити, що у випадку переорієнтації служби і формування нових підходів до організації системи педагогічні навички та вміння можуть стати непотрібними.

Для успішних професійних дій співробітникам необхідно мати досить розвинені інтелектуальні навички, що дозволяють реалізувати такі якості:

- професійну спостережливість;
- уміння обстоювати свою думку;
- уміння робити висновки із суперечливої інформації;
- пам'ять на зовнішність і поведінку людини;
- здатність до швидкого встановлення контактів із новими людьми;
- здатність працювати в режимі постійної інтелектуальної активності (аналіз інформації, що безперервно змінюється, утримання в пам'яті великої кількості фактів; ухвалення рішень в умовах дефіциту часу й інформаційної невизначеності);
- уміння майстерно розігрувати ролі різних соціальних і професійних типів, видавати себе за інших людей, коли цього вимагають оперативно-тактичні завдання;
- уміння обирати оптимальне рішення з декількох варіантів;
- здатність прийняти рішення за недостатності інформації;

¹Караман О. Л. Професійний портрет соціального педагога пенітенціарного закладу для неповнолітніх. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2012. № 19(2). С. 244–245.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

– уміння визначити обсяг інформації, потрібний для прийняття рішення¹.

Отже, на наш погляд, керівник ДКВС України повинен бути наділений такими професійними здібностями:

1) мати здібності до управлінської діяльності на стратегічному рівні (уміння прораховувати стратегію функціонування системи; правильно позиціювати місце ДКВС України в системі правоохоронних органів, налагоджувати ефективні зв'язки з потрібними силовими структурами; знати структуру та проблеми системи органів та установ виконання покарань; уміти формулювати перспективні напрямки та правові засоби їхнього забезпечення);

2) бути достатньо ґрунтованою та освіченою особистістю, тобто бути репрезентативною і за власними психологічними особливостями здатною працювати у складних умовах (наявність юридичної та психолого-педагогічної освіти, а також (бажано) управлінської (менеджерської) світи; високий інтелектуальний рівень);

3) досвід організаційної роботи, а також роботи (мінімально необхідний) у самій системі виконання покарань. Причому, на нашу думку, вимога щодо обов'язкового значного досвіду роботи на посадах у системі виконання покарань не є визначальною через високий рівень професійної деформації працівників самої системи. Пріоритетною сферою для кандидатів на керівні посади в ДКВС України вважаємо правозахисну діяльність (бажано, недержавну) із захисту прав людини. Також обов'язкова відсутність компрометуючої інформації та бездоганна репутація;

4) мати високу мотивацію до змін – у сучасних умовах є основною рушійною силою, яка повинна забезпечити виконання завдань, що спрямовані на глибоке реформування системи.

¹Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие) / под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягких, А. Д. Сафронова. М. : Научно-исследовательский центр проблем медицинского обеспечения МВД РФ, 1997. С. 56.

УДК 349.2

ПРАВИЛА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО МІНІМАЛЬНОГО ЩОДЕННОГО ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Рим О. М.

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету*

імені Івана Франка,

д-р юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-3364-2830

Робочий час є важливим інститутом трудового права, а тому органи ЄС уповноважені ухвалювати тут відповідні правові акти. Наднаціональне втручання у цю сферу відбувається з метою покращення зайнятості та умов праці, здоров'я та безпеки працівників.

Сьогодні основними правовими актами ЄС, які закріплюють стандарти робочого часу, є Хартія основоположних прав ЄС та Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу. Метою останньої є забезпечення захисту умов життя та праці працівників та їхнього здоров'я та безпеки. Таким чином, держави-члени повинні забезпечити, щоб працівники отримували мінімальний час відпочинку та залучались до роботи лише в межах максимально допустимих нормативів робочого часу.

Директива 2003/88/ЄС вимагає від держав-членів забезпечити працівникам перерви упродовж робочого дня, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок та мінімальну оплачувану відпустку. Кожному працівнику впродовж кожних двадцяти чотирьох годин має бути надано відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин (ст. 3). При цьому відповідна мінімальна тривалість часу щоденного відпочинку повинна застосовуватись до трудових договорів одного працівника у цілому, а не до кожного з договорів, розглянутих окремо у разі, якщо працівник уклав більше одного трудового договору з одним і тим же роботодавцем.

Відповідний висновок Суд Європейського Союзу зробив у справі ASE (C-585-19), за матеріалами якої працівники одного і того ж роботодавця були найняті за індивідуальними контрактами на невизначений термін, на умовах повної зайнятості протягом 40 годин на тиждень, і також між тими ж сторонами було укладено один або кілька індивідуальних строкових трудових договорів, на неповний робочий день. Як результат, у деякі дні робочий час цих працівників сумарно за різними трудовими договорами становив від 14 до 16 годин.

Роз'яснюючи правила застосування відповідних норм Директиви 2003/88/ЄС, Суд Європейського Союзу у своєму рішенні, що було ухвалено за преюдиційним запитом національного суду (Румунія), наголосив на тому, що право кожного працівника на обмеження максимальної тривалості робочого часу і на періоди відпочинку, зокрема і на щоденні, є не лише нормою соціального права ЄС, що має особливе значення, але воно також чітко закріплено Хартією основоположних прав ЄС. Тож положення Директиви 2003/88/ЄС надають чітку форму цим фундаментальним правам, що має бути враховано під час їхньої інтерпретації.

Директива 2003/88/ЄС визначає поняття «робочий час» як будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Періодом відпочинку є будь-який період, який не є робочим часом. У рішенні Суду ЄС у справі ASE (C-585-19) зауважено, що останнє поняття не стосується кількості трудових договорів, а вказує на «будь-який період» безвідносно до того, скільки трудових договорів укладено. Більше того, зобов'язання держав-членів вжити необхідних заходів для забезпечення «кожному працівнику» мінімального часу відпочинку тривалістю 11 годин поспіль за кожні 24 години додатково акцентує на «кожному працівнику», а не на їхніх трудових договорах. Інакше, як пояснює Суд ЄС, роботодавці могли б чинити тиск на слабшу сторону трудових відносин (працівників) з метою уникнути обмежень щодо максимальної тривалості робочого часу шляхом укладення декількох трудових договорів.

Оскільки Директива має на меті захист працівників, то Суд ЄС зробив висновок, що обмеження робочого часу необхідно застосовувати до всіх трудових договорів, які укладаються з одним і тим же роботодавцем. А відтак, стверджує Суд, робочий час та час відпочинку є взаємовиключними поняттями й один і той же період не можна ідентифікувати одночасно як робочий час і час відпочинку. Протилежне наведеному розуміння унеможливить реалізацію положень Директиви 2003/88/ЄС, згідно з якими кожен працівник повинен мати принаймні одинадцять послідовних годин відпочинку в день, тому що, оцінюючи періоди відпочинку окремо для кожного трудового договору між працівником і його роботодавцем, виникне ситуація, за якої час, який трактуватимуть як відпочинок за одним трудовим договором, у контексті іншого трудового договору уже вважатиметься робочим.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Щоправда, Суд ЄС, з огляду на запитання, які були йому адресовані у контексті справи, уникнув потреби відповісти на запитання щодо можливості застосування відповідного тлумачення до декількох трудових договорів, які укладено з різними роботодавцями. Однак застосування судової аргументації по аналогії дозволяє узагальнити, що обмеження робочого часу також мало б ураховуватися у випадку укладення декількох трудових договорів з різними роботодавцями. Директива 2003/88/ЄС має на меті захист працівників і застосовна щодо їхнього робочого часу та відпочинку, а не відповідних періодів за різними договорами. Однак залишається невирішеним питання щодо дотримання цих обмежень роботодавцями на практиці, особливо з урахуванням положень Директиви 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, які забороняють обмеження роботи за сумісництвом. Так, стаття 9 цієї Директиви закріплює право працювати для іншого роботодавця поза встановленим робочим часом і не зазнавати через це утисків з боку основного роботодавця, якщо тільки не запроваджено об'єктивних обмежень. До останніх можна віднести охорону здоров'я та безпеку працівника, захист комерційної конфіденційності, відданість державній службі та уникнення конфлікту інтересів.

Зрештою, як саме роботодавці зможуть отримати інформацію про працевлаштування їхніх працівників у інших роботодавців? Чи повинен у такому разі сам працівник повідомляти про вже укладені ним трудові договори? Усі ці питання поки залишаються відкритими.

УДК 349.2

ПОСИЛЕННЯ ГНУЧКОСТІ МІЖНАРОДНИХ ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ НА ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Цесарський Ф. А.

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-6058-9780*

Сучасну тенденцію посилення гнучкості міжнародних трудових стандартів доцільно розуміти як цілеспрямований процес, метою якого є юридичний відхід від надмірної регламентації трудо-

вої діяльності і жорстких форм зайнятості працівників та надання їм максимальної свободи трудової самореалізації, включаючи юридично неформалізовані форми. Ілюстрацією коректності такого розуміння може слугувати теза з Рекомендації № 198 (2006 р.) Про трудові правовідносини до Конвенції МОП № 181 (1997 р.) Про приватні агентства зайнятості: «...існування індивідуальних трудових відносин визначається в першу чергу на основі фактів, що підтверджують виконання роботи і виплату винагороди працівнику, незважаючи на те, яким чином дані трудові правовідносини характеризуються в будь-якій іншій угоді про зворотне, що носить договірний чи інший характер, яка могла бути укладена між сторонами». Такі правовідносини у сфері праці особливо характерні для США та Європейського Союзу, включаючи навіть деякі колишні республіки СРСР (наприклад, в Естонії, в рамках трансформації парадигми трудового права, фактично відмовились від кодифікації трудового законодавства). З цього приводу існує думка, що нетипові (гнучкі) форми трудової зайнятості починають домінувати над традиційними (жорсткими) в світовому масштабі.

Вказаний зміст гнучкості МТС розповсюджується і на інститут трудового договору. Аналіз основних джерел з даного аспекту дозволяє констатувати, що вказана гнучкість у цілому стосується не відходу від трудового договору як основного юридичного факту виникнення трудових відносин та способу встановлення конкретних умов праці, а застосування нових форм трудовикористання до нього. При цьому спектр експертних позицій науковців і фахівців-практиків навколо відношення до посилення гнучкості інституту трудового договору представлений від прогресивного ставлення (на чолі з МОП) до відверто критичного і негативного (останнє артикулюється переважно представниками профспілкових організацій і близьких їм по духу науковців). Слід пам'ятати, що, як би ми не ставилися до такої тенденції, – вона вже реальність і законодавцям, в тому числі українським, необхідно її враховувати при роботі над національним трудовим законодавством. До речі, в науці у зв'язку з цим навіть з'явилися спеціальні поняття – «гнучконадійність» і «гнучкомобільність».

У даний момент трудові відносини в нашій державі регулює Кодекс законів про працю України (КЗпП України), прийнятий ще 10.12.1971 р. в Українській РСР і діючий в сучасній Україні з чисельними змінами і доповненнями. Трудовий договір в ньому представлений у своїй традиційній формі, з притаманними їй жорст-

кою регламентацією процесу праці на всіх етапах і практично повною відсутністю творчої свободи працівника, але й з формальним гарантуванням зайнятості і соціальних гарантій. Така консервація морально застарілих ідеологічно заангажованих трудових норм радянської доби пов'язана з кризою пострадянської школи трудового права в Україні кінця XX – початку XXI ст., що є «прямим наслідком повної відсутності історичної спадковості у сучасній вітчизняній концепції трудового договору, основним та первинним ідеологічним джерелом якої досі залишається російська школа трудового права».

Законопроект № 2708 «Про працю» покликаний змінити атавістичну філософію чинного КЗпП України, що об'єктивно є вимогою часу та розвитку трудового і міжнародного трудового права. Інституту трудового договору присвячена глава II (ст.ст. 15–28, 30–47). Зосередимося лише на пошуку впливів тенденції посилення гнучкості МТС на зміст указаних статей.

Аналіз статей законопроекту № 2708 «Про працю», присвячених трудовому договору, дозволяє виділити декілька юридично формалізованих втілень цього впливу:

- поява нових гнучких видів трудових договорів, що передбачають повну або часткову відсутність нормативної регламентації часу та конкретних умов процесу праці, – договори з нефіксованим робочим часом і з домашнім працівником (ст.ст. 17, 22, 24);
- можливість укладення трудового договору в електронному вигляді із застосуванням електронного підпису за допомогою інформаційно-телекомунікаційних систем нарівні з письмовим варіантом (теж стосується і укладення додаткових угод) як прояв цифровізації, відкритості і гнучкості договірних правовідносин (ст.ст. 25, 28);
- передбачена чітка заборона мобінгу як засобу неформального тиску на працівника щодо розірвання трудового договору (ст. 33).

УДК 349.2

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА НЕГАТИВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Бригадир І. В.

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-3181-3410*

Сумлінне виконання трудових обов'язків та дотримання трудової дисципліни з боку працівника має компенсуватися роботодавцем у вигляді відповідної оплати праці. Заробітна плата є одним з основних мотивуючих факторів початку трудової діяльності. Останнім часом спостерігається тенденція до зменшення ролі заробітної плати в структурі факторів, які впливають на прийняття рішення про продовження роботи на кожному конкретному робочому місці працівником. Відзначається поява та наростання значення в продовженні роботи таких факторів, як: психологічний клімат у колективі, графік роботи, можливість власного розвитку фахівця, «соціальний пакет» тощо. Проте рівень оплати праці все ще домінуючий фактор.

Тому, у випадку зайнятості населення у сфері діяльності державних інституцій, саме система та гарантії оплати праці є одним з основних елементів роботи будь-якого органу, який прописується у відповідних нормативних актах, які мають встановлювати правові засади діяльності органів державної влади.

Відповідно до ст. 50 Закону України «Про державну службу»: «Держава забезпечує достатній рівень оплати праці державних службовців для професійного виконання посадових обов'язків, заохочує їх до результативної, ефективної, добросесної та ініціативної роботи. Заробітна плата державного службовця складається з: 1) посадового окладу; 2) надбавки за вислугу років; 3) надбавки за ранг державного службовця; ... 6) премії (у разі встановлення)».

Водночас ч. 6. ст. 50 названого Закону передбачає: «Порядок формування фонду оплати праці державних службовців у державному органі, а також порядок преміювання державних службовців затверджуються Кабінетом Міністрів України». Подальший системний аналіз положень ст.ст. 50–52 Закону України «Про державну службу» дає змогу зробити висновок про покладення саме на уряд

обов'язку встановлення правових аспектів розкриття, розвитку та деталізації системи оплати праці державних службовців.

Заради об'єктивності дослідження необхідно пам'ятати, що вимоги Закону України «Про державну службу» не поширюються на окремі категорії осіб, які, хоча і виконують функції держави, але їх діяльність регламентується окремими законодавчими актами з встановленими в них особливостями (працівники правоохоронних органів, прокурори, судді та ін.).

Проте система органів державної виконавчої влади в частині оплати праці мала б регламентуватися Кабінетом Міністрів України. В розвиток цього положення необхідно вказати на ч. 5 ст. 6 Закону України «Про оплату праці», яка передбачає: «Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі: мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України; міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів».

Однак практика законотворчості почала йти шляхом встановлення вибіркового або точкового стандартів оплати праці чи принципів нарахування її розмірів для окремих категорій державних службовців. Так, ст. 16 Закону України «Про запобігання корупції» передбачає оплату праці Голови, заступника Голови Національного агентства та працівників апарату Національного агентства. Слід зазначити, що закладений в цій статті розмір посадового окладу в разі – майже в десяток разів вищий від аналогічних посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери, які затверджує уряд для інших державних службовців.

Більше турбує той факт, що явище встановлення точкових стандартів оплати продовжується з прослідковуванням тенденції. Так, в ст. 20 проекту Закону України «Про державний екологічний контроль» від 19.02.2020 р. № 3091 знову пропонується законом встановити мінімальні розміри посадових окладів відповідних посадових осіб, які здійснюватимуть функції державного екологічного контролю.

З огляду на вказане вище слід наголосити на недоцільності застосування індивідуального підходу до визначення розміру оплати праці окремих категорій державних службовців. Такий підхід є демотивуючим для інших державних службовців, є формою створення певної «елітарності» окремих органів державної влади порівняно з аналогічними структурами за функціональними обов'язками та місцем в системі одного або кількох подібних органах. Більше того,

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

встановлення індивідуальних підходів в оплаті праці є формою визнання державою в особі Верховної Ради України недостатнього рівня оплати праці в бюджетній сфері, який має бути усунутий шляхом системних перетворень та підходів до визначення фонду заробітної плати державних службовців та порядку його розподілу.

УДК 349.2

ПІДСТАВИ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Бурак В. Я.

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

Серед правових гарантій права громадян на працю ст. 43 Конституції України передбачає захист від незаконного звільнення.

Стаття 235 КЗпП України передбачено, що у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Поновленням на роботі незаконно звільненого працівника є надання працівнику роботи, яку він раніше виконував на підставі відповідного рішення суду про поновлення та наказу роботодавця, що його незаконно звільнив.

Верховний Суд зазначив, що поновлення працівника підтверджується тим, що його було допущено до виконання трудових обов'язків та надано робоче місце, працівник отримував заробітну плату, був ознайомлений за підписом з посадовою інструкцією завідувача господарством, працівнику надавалися відпустки та відгули за заявами, в яких працівник зазначав займану посаду¹.

Підставою для поновлення на роботі є звільнення працівника без законної підстави.

Звільнення буде вважатися законним при дотриманні відповідних умов. Такі умови можна поділити на дві групи: матеріальні та процедурні.

¹ Рішення Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 березня 2018 року. Справа № 243/2748/16-ц. / URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73001104>

Дотримання матеріальних умов означає застосування законної підстави для звільнення. Підстава для звільнення виражається у нормі закону, зокрема у статті чи частині статті Кодексу законів про працю України, та повинна бути зазначена у наказі роботодавця про звільнення. Закон передбачає, що підстава для звільнення може бути передбачена спеціальним законом, який регулює правовий статус або трудові відносини окремих категорій працівників, а також у трудовому договорі. Наявність у трудовому договорі підстави для його розірвання повинна бути передбачена законом. Правовою підставою включення до змісту трудового договору підстави для його припинення є норми ст. 21 і п. 8 ст. 36 КЗПП України, які надали право сторонам контракту передбачати додаткові, крім передбачених законом, підстави для його дострокового припинення.

Необхідно визнати незаконною практику регулювання підстав припинення трудового договору у підзаконних нормативно-правових актах. Сьогодні підстави припинення трудового договору регулюються Постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»¹, указами Президії Верховної Ради СРСР «Про умови праці тимчасових робітників і службовців»², «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах»³. З метою застосування указу про сезонних працівників Кабінетом Міністрів України затверджений список сезонних робіт і сезонних галузей⁴. Оскільки гарантії припинення трудового договору є реалізацією права особи на працю, то відповідно такі гарантії не повинні міститися в підзаконних нормативно-правових актах. Підстави припинення трудового договору повинні бути віднесені виключно до сфери законодавчого регулювання. Це впливає також і з норми ст. 92 п. 1 Конституції України, якою передбачено, що виключно за-

¹ Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-p>.

² Про умови праці тимчасових робітників і службовців: Указ Президії Верховної Ради СРСР № 311-09 від 24.09.74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74>.

³ Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР № 310-09 від 24.09.74. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74>.

⁴ Список сезонних робіт і сезонних галузей : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 28 березня 1997 р. N 278. *Офіційний вісник України*. 1997. № 14, С. 18.

конами України визначаються права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод, основні обов'язки громадянина.

Оскільки захист від незаконного звільнення є конституційною гарантією реалізації права на працю, то відповідно підстави звільнення повинні бути виключно сферою законодавчого регулювання. Відповідно пропонується внести доповнення до ст. 43 Конституції України, яким реалізувати зазначену конституційну гарантію, сформулювавши наступним чином: «Підстави звільнення працівників визначаються законами України».

Підстава звільнення повинна відповідати фактичним обставинам звільнення. Наприклад, якщо до працівника систематично застосовувались дисциплінарні заходи, а звільнено його за невідповідністю займаній посаді, то, очевидно, що така підстава звільнення не відповідає фактичним обставинам звільнення, а тому є незаконним звільненням, що потенційно може потягнути за собою поновлення на роботі.

Дотримання процесуальних умов звільнення означає дотримання встановленого законом порядку звільнення. Наприклад, отримання згоди профспілки (у необхідних випадках), ознайомлення з наказом про звільнення тощо.

Чинне трудове законодавство відступило від цього правила і порушення процедури звільнення не вважається підставою для поновлення на роботі. Мається на увазі норма ст. 43 КЗПП України, де передбачено, якщо розірвання трудового договору з працівником проведено без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті. В даному випадку законодавець узаконив можливість звільнення працівника без попередньої згоди профспілкового органу. Також суд не зв'язаний позицією профспілки при розгляді питання про захист прав працівника при незаконному звільненні.

Окремою підставою визнання звільнення незаконним є недотримання роботодавцем гарантій при припиненні трудового договору як загальних, так і спеціальних для окремих категорій працівників.

Серед загальних гарантій відзначимо заборону звільнення за ініціативою роботодавця в період відпустки і тимчасової непрацездатності працівника.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Серед спеціальних гарантій можна відзначити заборону звільнення за ініціативою роботодавця вагітних жінок і жінок, які мають малолітніх дітей.

Недотримання гарантій при звільненні є порушенням трудових прав, які передбачені для окремих категорій працівників, а тому невиконання вимог закону в цій частині повинно розглядатися як незаконне звільнення.

На жаль, аналіз судової практики свідчить про звуження кола гарантій для працівників при звільненні, а також їх порушення. У першу чергу, це стосується звільнення під час тимчасової непрацездатності, коли Верховний Суд вважає, що в такому випадку можна просто змінити дату звільнення.

У цьому випадку для визнання звільнення незаконним вимагається встановлення лише порушення порядку звільнення, підставою ж для поновлення особи на попередній роботі воно не буде. Вважаємо це суттєвим недоліком чинного законодавства, оскільки дотримання встановленого порядку звільнення за аналогічних обставин могло б запобігти звільненню працівника.

На підставі вищенаведеного можемо лише дійти висновку, що у разі, якщо роботодавцем не буде дотримано матеріальної підстави звільнення або не дотримано процесуального порядку такого звільнення (і навпаки), то це вважатиметься незаконним звільненням. Однак аналіз чинного законодавства та судової практики свідчить про звуження обсягу гарантій для працівників при припиненні трудового договору.

УДК 349.2

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Василько І. В.

*доцент кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0003-2361-3726*

Проблемам захисту трудових прав працівників стала приділятися підвищена увага відразу ж після Жовтневої революції і прий-

няття першого Кодексу законів про працю РРФСР в 1918 р. Усі наступні радянські кодекси законів про працю приділяли ще більше уваги даній сфері правового регулювання трудових відносин¹. Незважаючи на значні зрушення у сфері трудових права на початку ХХ сторіччя, законодавства з урегулювання трудових спорів (конфліктів) не було, що призводило до значної кількості порушень трудових прав. Соціально-економічні перетворення, що відбулись в Україні після розпаду Радянського союзу, зумовили істотне погіршення соціального і правового захисту трудящих, сприяли появі масових порушень трудових прав громадян України, особливо у сфері оплати й охорони праці. Конституцією України та міжнародними нормативно-правовими актами кожній людині гарантується право на працю, а також право на захист своїх трудових прав, оскільки саме працівник є найбільш вразливою ланкою трудових відносин. Слід визнати, що основним видом захисту трудових прав найманого працівника в багатьох країнах світу є судовий захист. З роками законодавство, що регулює питання вирішення у суді трудових спорів між найманим працівником та роботодавцем, розвивалось та вдосконалювалось. У результаті саме цей вид захисту трудових прав став основним.

Взагалі, захист прав – це діяльність, що спрямована на припинення протиправних дій, відновлення порушених чи визнання оспорюваних суб'єктивних прав та (або) законних інтересів, яка здійснюється безпосередньо особою, права та законні інтереси якої порушені, у формі самозахисту, а також компетентними органами державної влади та громадськими об'єднаннями у порядку й межах, визначених законодавством. Щодо захисту трудових прав працівників, то це відстоювання працівниками трудових прав та інтересів власними зусиллями, а також за допомогою держави чи громадських організацій у формі та порядку, що передбачені чинним законодавством України.

Фактичною підставою для захисту трудових прав є конфлікт, що виникає між працівником та роботодавцем, який прийнято називати трудовим спором. Як правило, він виникає за таких причин: по-перше, спори, спричинені суб'єктивними факторами, відсутністю належних знань чинного законодавства, як у працівників, так і у роботодавців, негативне особисте ставлення роботода-

¹ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Издательство НОРМА, 2001. С. 165.

вця до працівника тощо; по-друге, спори, зумовлені об'єктивними факторами (колізії норм права, недостатнє фінансування бюджетних організацій, що зумовлює невиплату зарплати працівникам тощо)¹.

У науці трудового права під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку². Юридична енциклопедія визначає трудовий спір як неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору³. Таким чином, трудовий спір – розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем з питань, що стосуються трудових відносин (порушення прав однієї зі сторін), які повинні бути вирішені у юридичному порядку. Найбільш ефективним способом розв'язання трудового спору є його розгляд у судовому порядку.

Судовий захист – це одна з найважливіших Конституційних гарантій прав, свобод і обов'язків людини та громадянина. Ефективність даної гарантії значно зростає в умовах реально втіленого принципу пріоритету прав людини. Судова форма розгляду виникаючих протиріч покликана служити справжнім захистом і гарантом проти сваволі бюрократії і чиновництва, і вона дасть реальний шанс утвердити ідеї захисту прав людини⁴. Звернення за захистом до суду має свої переваги: лише в суді працівник має можливість повністю відновити свої порушені права; судовий розгляд має великий виховний характер і громадський вплив; він дозволяє

¹ Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. С. 10.

² Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець ; за заг. ред. В. В. Жернакова. Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. С. 4.

³ Юридична енциклопедія : в 6 т. / Редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. Т. 3 : К – М. К. : Юрид. думка, 2001. С. 765.

⁴ Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : дис... канд. юрид. наук. К. : НАН України Інститут держави і права ім. В. М. Корецького, 2002. С. 137–138.

виявити й інші порушення прав працівників, на які суд зобов'язаний реагувати шляхом постановлення окремої ухвали, направлення до контролюючих органів. Використовуючи методи дозволу, зобов'язання та заборони, суди не тільки сприяють вирішенню судових спорів з оплати праці, але надають поштовх подальшому розвитку інституту оплати праці.

Кодексом законів про працю України передбачена велика кількість випадків, у яких суб'єкти трудових прав мають право звертатись за захистом своїх трудових прав до суду. Причинами звернення до суду, на думку Ю. Н. Полетаєва, можуть бути: поновлення на роботі; зміна дати та формулювання звільнення; визнання недійсним договору про працю; погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством; утримання із заробітної плати; стягнення на користь працівника сум, які йому належать; допуск до роботи незаконно відсторонених працівників; зворотне стягнення з працівника коштів, виплачених йому за рішенням органу по розгляду трудових спорів при скасуванні цього рішення¹.

Найчастіше працівники звертаються до суду з метою поновлення їх на роботі та для зміни формулювання причин звільнення. Якщо працівника було звільнено з роботи без законних підстав, то, відповідно до ст. 240 Кодексу законів про працю України, за рішенням суду його повинно бути відновлено на його робочому місці та на займаній посаді. Одночасно суд приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. У разі якщо судовий процес відбувався більше одного року не з вини працівника, а підприємство було ліквідовано і поновлення його на роботі не є можливим, то суд зобов'язує власника чи уповноважений орган сплати грошову компенсацію за весь період вимушеного прогулу працівником.

Слід зауважити, що в Україні розгляд справ про порушення трудових прав працівників триває занадто довго, що ускладнює звернення громадян до Європейського суду без порушення встановлених термінів. Результатом розгляду Європейським судом аналогічних справ громадян Польщі стало прийняття у цій державі Закону «Про порушення права сторони на розгляд справи без необґрунтованої затримки судового розгляду». На жаль, в Україні

¹ Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учеб. пособие. М., 2004. С. 94.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

немає аналогічного закону, хоча він, безумовно, поліпшив би ситуацію з надмірними строками розгляду справ¹.

Підбиваючи підсумки зауважимо, що судовий захист є одним із ключових засобів забезпечення трудових прав працівників. Він є важливим інструментом для захисту прав працівників як найбільш вразливих учасників трудових відносин. Проведене дослідження дозволяє виділити певні особливості, що притаманні судовому захисту трудових прав працівників:

- учасники трудового спору заздалегідь є соціально нерівними;
- розгляд і вирішення справ щодо відстоювання трудових прав у судах проводиться на засадах змагальності, тобто кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі;
- мирова угода сторін може укладатися лише з приводу тих спірних питань, що стосуються учасників спору;
- рішення суду повинні бути виконані негайно. Наприклад, у справах про відновлення трудових прав працівників у разі задоволення вимог позивача на наступний день його повинно бути поновлено на робочому місці.

УДК 349.2

РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВІЛЬНОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ: ПРАВОВІ ПИТАННЯ

Ветухова І. А.

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 000-0001-5613-7151*

1. Трудове законодавство України не містить терміна «вільний час». Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) оперує поняттями «робочий час» (глава 1V), «час відпочинку» (глава V), «вихідні дні» (ст. 67), «святкові і неробочі дні» (ст. 73). Статтею 218 КЗпП передбачено надання працівникам, які навчаються у

¹ Насад В. Судова «тяганина» не потрібна. *Урядовий кур'єр*. 2007. № 204. С. 10.

вищих навчальних закладах та аспірантурі, вільних від роботи днів. Згідно зі ст. 129 Кримінально-виконавчого кодексу України час, вільний від основної трудової діяльності і виконання обов'язкових заходів, передбачених розпорядком дня для засуджених у колонії, є їх вільним часом. Як бачимо, законодавцем надано поняття вільного часу для спеціальних суб'єктів – засуджених. Взагалі термін «вільний час» відносять до галузей соціології та економіки. Як зазначено в Економічній енциклопедії, вільний час працівників – це частина неробочого часу, призначена для всебічного розвитку особи і використовується для відпочинку, виховання дітей, занять фізкультурою і спортом, громадської роботи, самоосвіти тощо¹.

2. Вільний час працівників, на наш погляд, має важливе значення у трудових правовідносинах і представляє сьогодні певний інтерес. На підтвердження цього важливим є аналіз окремих положень Рекомендації МОП щодо розширення можливостей використання працівниками вільного часу від 16.06.1924 р. № 21 (далі – Рекомендація № 21). Так, згідно з положеннями преамбули Рекомендації № 21, протягом такого вільного часу працівники мають можливість вільно розвивати, згідно зі своїми індивідуальними уподобаннями, свої фізичні, розумові або духовні здібності, і такий розвиток є великою цінністю з погляду прогресу цивілізації; добре спрямоване використання цього вільного часу дає можливість працівникам для розвитку більш різнобічних інтересів, забезпечуючи відпочинок від напруження, яке накладає на них щоденна праця, може навіть збільшити виробіток працівника і його продуктивність, і таким чином може допомогти отримати максимум ефективності від восьмигодинного робочого дня; може бути корисним викладення принципів і методів, які на цей час, очевидно, вважаються найбільш пристосованими для забезпечення найкращого використання вільного часу, і що може бути також повчальним поширення даних про зроблене в цьому напрямі для використання в усіх країнах. Стосовно забезпечення вільного часу в Рекомендації № 21 звернена увага на те, щоб, з одного боку, працівники належно оцінювали значущість вільного часу, який забезпечується їм, і робили в будь-яких умовах все від них залежне для запобігання зазіханням на цей вільний час, а з іншого боку, щоб роботодавці завжди прагнули до встановлення заробітної плати, яка

¹ Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видав. центр «Академія». 2000. 864 с.

достатньою мірою відповідала б потребам працівників, і щоб у останніх не виникала потреба у додатковій понаднормовій оплачуваній роботі у вільний час. Далі звернена увага на те, що всі засоби повинні бути запропоновані працівникам для того, щоб надати їм можливість найкращим чином використовувати вільний час, що належить їм, рекомендовано враховуючи вимоги різних галузей господарства, місцеві звичаї і відмінні між собою здібності та навички різних категорій працівників, розглядати засоби організовувати робочий день так, щоб вільний час був, якщо це можливо, безперервним. Особлива увага у Рекомендації № 21 приділена установам для проведення вільного часу. Так, серед установ, які можуть сприяти як повному і гармонійному розвитку особистості та сім'ї, так і загальному прогресу суспільства, рекомендовано такі системи, які мають на меті: поліпшення домашнього господарства та сімейного життя працівників (сади, невеликі ділянки, птахівництво тощо), що поєднує в собі корисність відпочинку з відчуттям, що до сімейних ресурсів додається хоча б невелике доповнення; розвиток фізичного здоров'я і сил працівників через ігри та спорт, що дають можливість молодим працівникам, які працюють у найвищій мірі спеціалізованих умовах, котрі переважають у сучасній промисловості, дати вільний вихід їхній енергії, що сприятиме розвитку ініціативи й духу змагання; розширення технічної, домашньої і загальної освіти (бібліотеки, читальні, лекції, технічні та загальні курси тощо), яка задовольняє одну з найгостріших потреб працівників і надає найкращий засіб прогресу населення промислових населених пунктів. Як бачимо, на міжнародному рівні запропоновано вирішення питання щодо організації роботодавцем вільного часу найманих працівників.

3. Зазначимо, ст. 77¹ КЗпП передбачена відпустка для підготовки та участі в змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпусток встановлено порядком надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, затв. постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.11 р. Вважаємо, що це положення направлено на організацію вільного часу працівників підприємств. Профспілковим організаціям також надана можливість сприяти працівникам використовувати вільний час з користю для свого здоров'я та розвитку особистості. Так, згідно зі ст. 30 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.99 р., профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у розвитку масової фізичної куль-

тури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій. Крім цього, профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності (ст. 31). Питанням вільного часу працівників приділена увага у Галузевій Угоді авіаційної промисловості України на 2019–2020 р.р. Так, згідно з п. 9.2.3, Сторона органів виконавчої влади, Сторона роботодавців та ДК «Укроборонпром» в межах своїх повноважень зобов'язується сприяти розвитку спорту в трудових колективах. З цією метою передбачати відповідно до законодавства України: проведення за рахунок підприємств внутрішніх спартакіад та турнірів, в тому числі для дітей працівників; участь представників підприємств у спортивних змаганнях всіх рівнів, у тому числі у всеукраїнських галузевих та міжгалузевих спартакіадах; відрядження для участі у всеукраїнських галузевих та міжгалузевих спартакіадах представників підприємств (спортсмени, тренери). Аналіз окремих положень вказаної Галузевої Угоди свідчить про участь роботодавця в організації вільного часу працівників підприємств, що, на наш погляд, є важливим та необхідним.

4. Особистий вільний час працівника знаходиться у його розпорядженні, однак він пов'язується із вільним часом соціальної групи, і напрями його освоєння залежать як від належності особи до даної соціальної групи, так і від рівня соціалізації, розвитку особистості, від її соціально-психологічних особливостей. Вільний час дає людині змогу не лише накопичувати нові знання й сили для включення у свідому діяльність, а й розвивати свої здібності у професійній сфері, яка може бути пов'язаною з конкретним підприємством. Цінність вільного часу для працівника змінюється протягом життя залежно від віку, рівня самосвідомості, досягнутих життєвих результатів та ін. Фахівці в галузі соціології вважають, що основою культури вільного часу є культура праці людини. А розвиток культури праці, у свою чергу, має сприяти раціональному використанню не лише робочого, а й вільного часу, виникненню потреби, наприклад, у безперервній освіті, підвищенні кваліфікації, науково-технічній творчості, здобуванні іншої освіти, самоосвіті, суспільно-політичній діяльності, участі у вихованні дітей, творчій діяльності і аматорських заняттях, спортивних за-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

няттях і туризмі тощо. Наприкінці слід зазначити, що вільний час працівника має важливе значення для його подальшого інтелектуального розвитку і правильна його організація роботодавцем на підприємстві буде впливати на всебічний розвиток особистості.

УДК 349.2

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДО-ПРАВОВИХ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Гарбузюк К. Г.

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

Правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції України є складним явищем, яке має будуватись на сукупності відправних начал, вихідних ідей, які в науковій літературі прийнято називати принципами. Під останніми в розрізі представленої проблематики необхідно розуміти розчинені у нормах трудового законодавства базові, основоположні, об'єктивно існуючі, керівні ідеї, які лежать в основі регулювання суспільних відносин у сфері праці та несуть у собі певний стандарт поведінки суб'єктів трудового права в контексті реалізації ними діяльності із кадрового забезпечення особливої категорії працівників – поліцейських.

Базовими загальними трудо-правовими принципами правового регулювання кадрового забезпечення поліції є взаємопов'язані вихідні ідеї верховенства права та законності. Обидва зазначені принципи віднайшли своє відображення у Конституції України, а також Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII. Так, в Основному Законі зазначено, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії¹.

¹ Конституція України : закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-вр. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. Ст. 2598.

Відповідно до відомчого нормативно-правового акта, поліція у своїй діяльності керується принципом верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Крім цього, поліція діє виключно на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України¹. В контексті кадрового забезпечення поліції зазначені принципи виражаються у декількох моментах: по-перше, основним регулятором правовідносин у сфері праці поліцейських та її забезпечення є виключно право, вплив якого виражається крізь норми інституту трудового законодавства; по-друге, діяльність суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції повинна відбуватись у повній відповідності до норм чинного законодавства України.

Доповненням зазначених принципів є галузева трудо-правова ідея єдності та диференціації регулювання трудових правовідносин. Відповідно до принципу єдності та диференціації, основою кадрового забезпечення поліцейських є система норм законодавчих актів як загальнотрудової сфери, що визначає стандарти та закономірності регламенту праці всіх без виключення категорій працівників, а також спеціальні документи – відомчі нормативно-правові акти, що окреслюють специфіку трудового процесу виключно працівників поліції. Основу даного принципу можна знайти у нормах КЗпП, що допускає існування як загальнотрудових юридичних норм та актів, так і спеціальних².

Наступним трудо-правовим принципом правового регулювання кадрового забезпечення поліції слід визначити рівність трудових прав громадян України. Питання рівності в контексті кадрового забезпечення поліцейських обумовлюється тим, що в рамках діяльності з управління робочим процесом поліцейських не може мати місце дискримінація в усіх її проявах. У цьому принципі міститься вимога про те, щоб кадровий склад поліції виконував трудову діяльність в умовах рівності, толерантності, терпимості, поваги до індивідуальності кожного працівника. Відповідно до цього принципу одними з основних цілей кадрового забезпечення в НПУ є: по-перше, встановлення та підтримка подібних умов; по-

¹ Про Національну поліцію : закон від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

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

друге, систематичне проведення заходів, спрямованих на попередження та профілактику дискримінації в роботі органу влади.

Ще однією важливою керівною ідеєю правового регулювання кадрового забезпечення НПУ є принцип забезпечення справедливих та безпечних умов праці та відпочинку, зміст якого полягає в тому, що робота на посадах в органах поліції повинна здійснюватися в належних, безпечних і здорових умовах та своєчасно і в повному обсязі оплачуватися, забезпечуючи гідне людині існування для неї самої та її сім'ї; повинен забезпечуватись відпочинок, включаючи обмеження робочого часу, надання щоденного відпочинку, вихідних, святкових, неробочих днів та оплачуваної щорічної відпустки з урахування усього масиву специфіки поліцейської діяльності та присутніх в ній ризиків¹.

Останніми принципами правового регулювання кадрового забезпечення Національної поліції є трудо-правові вихідні засади спеціального змісту, які притаманні виключно даному напряму юридичного впливу, а не всій галузі трудового права. У числі подібних принципів слід виділити:

1) принцип стабільності, відповідно до якого кадрове забезпечення здійснюється систематично та супроводжує весь трудовий процес всіх працівників НПУ;

2) принцип комплексності – відповідно до зазначеної вихідної засади кадрове забезпечення має здійснюватися комплексно: від розроблення програм до практичного втілення відповідних заходів у життя;

3) принцип пріоритету трудових інтересів поліцейських, відповідно до якого кадрове забезпечення органів Національної поліції повинно бути направлено, у першу чергу, на формування найбільш сприятливих умов для реалізації поліцейськими наданих та гарантованих їм Конституцією і законодавством трудових прав, а вже потім кадрової політики керівництва;

4) принцип розвитку кадрового потенціалу – кадрове забезпечення повинно спрямовуватись на постійне підвищення кваліфікації та професійних навичок кадрового складу поліції з метою поліпшення виконання поліцейськими своїх трудових та службових функцій, а також посилення вимог до кандидатів на службу в НПУ.

Отже, саме наведене коло керівних ідей становить систему принципів правового регулювання кадрового забезпечення праці-

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. С. 39.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

вників поліції. На наш погляд, вказані основоположні засади найбільш повно показують юридичний зв'язок кадрового забезпечення як окремого інституційного утворення із трудовою галуззю права, та одночасно із цим унікальність даного явища та особливості сфери трудової діяльності поліцейських. На жаль, сьогодні лише окремі із зазначених принципів закріплюються у нормах чинного законодавства, яке регулює процедури кадрового забезпечення НПУ. Зазначене, у свою чергу, має негативне як теоретичне, так і практичне значення, оскільки перешкоджає нормальному функціонуванню правовідносин у відповідній сфері.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Головань Т. Г.

*завідувач кафедри державно-правових
дисциплін, міжнародного права та
права Європейського Союзу
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-2509-865X*

Проголошення України демократичною, правовою та соціальною державою обумовило необхідність реформування механізмів реалізації та гарантування прав і свобод людини і громадянина. Запорукою реальної реалізації прав і свобод є їх гарантування. «Права і свободи людини і громадянина можуть залишатися декларативними, значною мірою знецінюватися за відсутності певних засобів гарантування їх реалізації в повсякденному житті людини і суспільства. Отже, питання про права людини – це не тільки питання про те, що повинно бути з позицій абстрактних намірів та зобов'язань, а й про те, що реально може бути здійснено індивідом сьогодні в конкретних умовах»¹.

¹ Загальна теорія держави і права : [підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. С. 456.

Можливість реальної реалізація прав є тим показником, який свідчить про виконання ролі держави. «Від реалізації прав у сфері трудових відносин залежить добробут і трудове довголіття особистості, в цьому розкривається сутність української держави як соціальної правової держави, права і свободи в сфері трудових відносин виступають як інструмент утвердження гуманізму і справедливості, ці права і свободи, по суті справи, створюють гарантії для реалізації інших прав і свобод»¹.

Питання юридичних гарантій є досить актуальним і у сфері соціального діалогу, адже соціальний діалог покликаний для зближення позицій досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Існують досить різні погляди на визначення поняття «юридичні гарантії». Юридична енциклопедія України визначає юридичні гарантії прав і свобод людини та громадянина як правові норми та інститути, що забезпечують можливість безперешкодного здійснення прав особи, їх охорону, а в разі протиправних посягань – захист і поновлення юридичної гарантії, встановленої Конституцією та іншими законами України². В. Ф. Погорілко відносить юридичні гарантії до спеціальних і зазначає, що це – надання державою формальної (юридичної) загальнообов'язковості тим умовам, які необхідні для того, щоб кожна людина могла скористатися своїми конституційними правами і свободами. Юридичні гарантії встановлюються державою в Конституції, нормах поточного законодавства, їх метою є реальне забезпечення правовими засобами максимального здійснення, охорони й захисту прав і свобод громадян³.

Отже, під юридичними гарантіями розуміють сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізу-

¹ Серeda О. Г. До питання співвідношення понять «соціальна держава» та трудові права людини. Проблеми кодифікації трудового законодавства України : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.) ; за заг. ред. М. І. Іншина. Київ, 2017. С. 177.

² Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1: А-Г. С. 555.

³ Конституційне право України : підручник / ред. В.Ф. Погорілко – К. : Наук. думка, 2000. С. 221.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ються, охороняються та захищаються права, попереджаються їх порушення, поновлюються права, що зазнали посягання, або правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечується реалізація та всебічна охорона суб'єктивних прав.

Сам по собі термін «юридичні гарантії» вказує на їх нормативно-правову основу, і підвищення гарантованості полягає, передусім, у використанні тих можливостей, які закладені в чинних правових нормах.

О. О. Коваленко зазначає, що «право впорядковує відносини, в яких реалізується людське „Я”»¹. Отже, призначення права полягає у встановленні, відкритті можливостей для реалізації прав. Відтак саме через правові норми визначаються ті умови, які сприяють реалізації прав, свобод та інтересів.

Юридичні гарантії також виступають засобами здійснення соціального діалогу. Без юридичних гарантії не може існувати соціальний діалог як ефективний механізм взаємодії працівників, роботодавців, держави для реалізації їх прав, охорони та захисту інтересів в Україні, не можуть бути реалізовані права та свободи сторін соціального діалогу, не можуть бути ефективно реалізовані права та інтереси працівників, держави та роботодавців, не може бути ефективною діяльність державних органів із забезпечення прав працівників, держави та роботодавців.

Отже, за допомогою юридичних гарантії здійснюється забезпечення прав і свобод сторін соціального діалогу, тобто створюються умови для його ефективного здійснення.

Юридичним гарантіям притаманні свої ознаки: нормативність, системність, комплексність, постійний характер, юридична надійність, реальність. Нормативність передбачає визначення гарантії лише в текстах нормативно-правових актів. Системність полягає в тісному нерозривному зв'язку юридичних гарантії, що утворюють певну систему. Комплексність полягає в тому, що в реальному житті юридичні гарантії діють спільно (системно), підкріплюються і взаємно посилюють одна одну. За допомогою постійного характеру гарантії прав не припиняють свою дію і не виникають епізодично, а є постійними. Юридична надійність відображає зв'язок гарантії із соціальною ситуацією та стабільність її соціального змісту. Реальність полягає в тому, що юридичні гара-

¹ Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. С. 66.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

нтії повинні забезпечити особі реальне користування наданими законодавством України правами.

Сьогодні чинним законодавством не врегульовані юридичні гарантії здійснення соціального діалогу.

Однак, незважаючи на те, що визначення «гарантії здійснення соціального діалогу» або «гарантії соціального діалогу» у нормативно-правових актах не застосовується, існування норм права, які регулюють соціальний діалог, вже можна розглядати як гарантію його здійснення, спрямовану на створення засад для реалізації права на об'єднання, участь у колективних переговорах тощо. Адже «право встановлює своєрідні «правила гри», дотримання яких дозволяє виявляти свободу волі для кожного члена суспільства таким чином, щоб не ущемляти особисті права та свободи»¹, а отже, утворюючи надійний, охоронюваний владою держави простір, де можливо здійснити, реалізувати свої права та свободи.

Таким чином, слід зазначити, що юридичні гарантії відіграють важливу роль у реалізації і захисті прав та інтересів сторін соціального діалогу. Вони створюють сприятливі умови для вирішення важливих питань у сфері соціально-трудова відносин. Саме тому важливе соціально-правове значення юридичних гарантій полягає в тому, що вони забезпечують сторонам соціального діалогу реальну можливість для взаємодії.

У галузі трудових правовідносин особливо необхідним є подальше підсилення ефективності забезпечення та активізації використання юридичних гарантій. Однак ефективність гарантій трудових та інших прав, свобод і обов'язків визначається існуючими в країні економічною обстановкою, соціальними умовами життя і політичним режимом.

Питання юридичних гарантій соціального діалогу, в загальному контексті проблематики правового положення, є одним з актуальних питань, що потребує проведення змістовних наукових досліджень та пошуку оптимальних шляхів забезпечення їх функціонування.

¹ Коваленко О. О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2015. С. 66.

ОБМЕЖЕННЯ ПРАВ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Гончарук В. В.

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, с.н.с.
ORCID 0000-0002-8157-0130*

На поліцейських поширюються обмеження, визначені Законом України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції»¹, Законом України від 2 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію»² та іншими законами України.

Нагадаємо, що, відповідно до ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію»³, на поліцейських поширюються певні обмеження, пов'язані зі службою в поліції. Так, не може бути поліцейським: 1) особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою; 2) особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; 3) особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої; 4) особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; 5) особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; 6) особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; 7) особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції; 8) особа, яка втратила громадянство України та/або має громадянство (підданство) іноземної держави, або особа без громадян-

¹ Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

² Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

³ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

тва; 9) особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції.

За поліцейськими зберігаються всі права, визначені для громадян України Конституцією та законами України, крім обмежень, встановлених вказаним та іншими законами України. Поліцейський не може бути членом політичної партії. Поліцейський не може організовувати страйки та брати в них участь.

Наразі відсутнє єдине міжнародне визначення корупції. Визначення поняття «корупція» неоднакове у різних країнах. Терміном «корупція в поліції» охоплюються дуже різні дії, зокрема: підкуп, підробка або знищення доказів, фаворитизм, непотизм тощо. Однак спільним у всіх цих діях є те, що вони обов'язково передбачають зловживання повноваженнями, зловживання посадою службовця поліції. Відтак загально визнаним є те, що корупція повинна розглядатися як постійна загроза чесності поліції і її нормальному функціонуванню в межах верховенства права в усіх державах-учасниках. Параграф 21 Європейського кодексу поліцейської етики¹ передбачає вжиття ефективних внутрішніх заходів з боротьби з корупцією в поліції, що включатимуть визначення корупційної поведінки, вивчення причин корупції всередині поліції і створювати організаційні структури та контрольні механізми для боротьби з корупцією. Згідно зі ст. 1 закону України «Про запобігання корупції»², корупційним правопорушенням вважається умисне діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, зазначеною у частині першій статті 4 цього Закону, за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Також поліцейським не може бути особа без громадянства або не громадянин України. Документами, які підтверджують громадянство України, є паспорт громадянина України, свідоцтво про належність до громадянства України, паспорт громадянина України для виїзду за кордон, тимчасове посвідчення громадянина України, проїзний документ дитини, дипломатичний паспорт, службовий паспорт, посвідчення особи моряка, посвідчення члена екіпажу, посвідчення особи на повернення в Україну.

¹ Європейський кодекс поліцейської етики. URL: <https://polis.osce.org/file/8641/download?token=5AIYESI>-(дата звернення: 21.05.2021).

² Про запобігання корупції : закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

Законодавство України не визнає подвійного громадянства. Водночас такі факти можуть мати місце у випадках, коли інша держава не визнає своїм обов'язком повідомляти Україну про надання свого громадянства тій чи іншій особі. Якщо встановлено, що особа має, крім українського, ще й громадянство іншої держави, слід виходити з того, що набуття нею іноземного громадянства виключає її із числа громадян України (принцип єдиного громадянства). Особою без громадянства, що проживає постійно в Україні, є особа, яку жодна із держав відповідно до свого законодавства не вважає своїм громадянином і яка має постійне місце проживання на території України на підставі українських документів – посвідки на постійне проживання. Це може бути особа, яка перебуває на території України як іммігрант, прибула на навчання на термін дії угоди про навчання тощо.

Відтак не може бути поліцейським особа, яка надала завідомо неправдиву інформацію про себе як кандидата, тобто обманула належного адресата. Інформація вважається неправдивою, якщо не відповідає дійсності, приховує або перекручує у гірший або, навпаки, у кращий бік справжній стан речей і стосується тих обставин, які дають змогу отримати посаду в поліції. Завідомо неправдива інформація під час прийняття на службу в поліції за своїм змістом має бути такою, що могла бути підставою для прийняття рішення про прийняття особи до лав поліції.

Як висновок, обмеження прав поліцейського, пов'язані зі службою, не є порушенням прав і свобод людини, гарантованих Конституцією¹ та законами України, а також міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Вказані обмеження необхідно вважати специфікою правового статусу поліцейського.

¹ Конституція України : станом на 1 верес. 2020 р.: відповідає офіц. тексту. Харків : Право, 2020. 82 с.

УДК 349.2

ЩОДО СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ СВРОІНТЕГРАЦІЇ

Ждан М. Д.

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-7773-0402*

Україна, як учасник Угоди про асоціацію, взяла на себе зобов'язання провести реформування практично всіх сфер державного та суспільного життя, зокрема і у сфері трудових відносин. І, щоб зміни у сфері трудових відносин відбулися на краще, необхідно, в першу чергу, змінити усталений погляд на право на працю, зокрема щодо сутності та змісту вказаного права. Тому що, починаючи з часів Російської імперії і закінчуючи прийняттям Конституції України 1996 року, можна стверджувати, що існували різноманітні підходи до вирішення даного питання.

Так, Конституція радянської Росії 1919 р. право на працю прямо не закріплювала, а виводила через принцип загальності праці та проголошувала його через гасло: «Той, хто не працює, той не їсть». Розширював вищезазначену норму-принцип прийнятий Кодекс законів про працю 1918 р., який установлював загальну трудову повинність. Надалі в порядку доповнення КЗпП 29 січня 1920 р. був виданий декрет РНК «Про загальну трудову повинність». Безпосередньо право на працю було сформульовано в КЗпП 1918 р. у декларації, відповідно до якої всі працездатні громадяни мають право на застосування праці за своєю спеціальністю і за винагороду, установлену для цього роду роботи.

На відміну від КЗпП 1918 р., КЗпП 1922 р. скасував трудову повинність і закріпив за громадянами УРСР право працевлаштуватися в порядку добровільного найму та досить докладно регламентував трудовий договір як головну форму залучення до праці.

У свою чергу, Конституція УРСР 1937 р. вперше право на працю визнала основним правом громадянина, а трудовий обов'язок закріплювався як одна із принципових характеристик суспільного устрою держави.

Надалі в радянському загальносоюзному та республіканському трудовому законодавстві, прийнятому на рубежі 60–70-х рр., проголошувалося настання епохи вільної праці, свободи праці від експлуатації й водночас указувалося, що в країні здійснюється загальність праці для всіх працездатних членів суспільства і всім громадянам забезпечується можливість працювати. Ці положення відзначалися в преамбулах Основ законодавства про працю СРСР 1971 р. і Кодексі законів про працю УРСР 1971 р.

Конституція УРСР 1978 р. значно розширила зміст права на працю й збільшила кількість заходів щодо його забезпечення. Відзначалося, що «Громадяни УРСР мають право на працю, – тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче від установленого державою мінімального розміру, – зокрема право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб». Можна стверджувати, що Конституція УРСР 1978 р. закріплювала право на працю в його новому змісті.

У науці радянського трудового права паралельно із законодавством також постійно проходила еволюція поглядів на право на працю. Так, К. П. Уржинський писав, що «право на працю та обов'язок працювати виступають в якості єдиного правового явища та утворюють зміст поняття загальності праці». На думку науковця, загальність праці як правовий принцип втілює в собі відправні ідеї про залучення до праці в трьох основних ситуаціях (залучення, розподіл і перерозподіл робочої сили) і, отже, впливає на правову регламентацію працевлаштування. У цілому, в науці радянського трудового права було загальноприйнятим положення про те, що право на працю та обов'язок працювати виступають об'єктивно необхідними й такими, що доповнюють один одного як категорії, які визначають правове становище громадян. До того ж підкреслювалося, що встановлення юридичного обов'язку працювати не суперечить принципу свободи праці.

Після здобуття Україною незалежності правове регулювання права на працю видозмінилося, тримаючись вектора ринкових відносин та формування ринку праці. Правовою основою ринкової політики у сфері трудових відносин якраз і стало утвердження нового змісту права на працю. Частина 1 ст. 43 Конституції України закріплює, що «кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку ві-

льно погоджується». При цьому, закріплюючи право на працю, держава, відповідно до ч. 2 ст. 43 Основного Закону України, «створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». У свою чергу, ч. 3 ст. 43 Конституції України вперше в історії нашої держави закріплює пряму заборону примусової праці, що є суттєвою юридичною гарантією принципу свободи праці. Вказане конституційне положення визначає новий підхід до розуміння права на працю: воно встановлене саме як право людини, а не як її обов'язок.

З цього часу в науці трудового права почалися дискусії за темою «Чи можна вважати право на працю згідно зі ст. 43 Конституції України суб'єктивним правом?». Варто вказати, що С. С. Алексєєв визначає суб'єктивне право як «належну уповноваженому з метою задоволення його інтересів міру дозволеної поведінки, забезпечену юридичними обов'язками інших осіб». У цьому сенсі безперечно, право на працю було суб'єктивним у СРСР, адже праву громадянина на працю кореспондувався обов'язок держави надати йому роботу. О. В. Смирнов писав: «У житті це право може виступати або у вигляді реально можливої дійсності або реалізованої дійсності. Але й у цьому й інших випадках мова йде про дійсне реальне суб'єктивне право». Як бачимо, автор виділяв дві стадії існування права на працю: або у формі реально можливої дійсності, або у вигляді реалізованої дійсності, тобто стадію реалізації. Одночасно такий підхід змішував поняття правоздатності і суб'єктивного права, адже право на працю на так званій стадії «реальної можливості» є не чим іншим, як елементом загальної правоздатності. Тобто правоздатність у співвідношенні із суб'єктивним правом лежить у сфері можливості, суб'єктивне ж право знаходиться у сфері дійсності. Правоздатність варто розглядати як абстрактну здатність до правоволодіння. Навіть і абстрактно будь-який правоздатний громадянин може бути суб'єктом тільки таких прав, що передбачені законом, зокрема права на працю. Визнаючи особу здатною до правоволодіння, закон не пов'язує це з конкретним суб'єктом, з конкретним видом суб'єктивних прав, що вона може придбати (у цьому проявляється абстрактність правоздатності). Право на працю як елемент правоздатності характеризує загальну можливість бути носієм трудових прав та обов'язків, здатність знаходитися у правовідносинах з відповідними особами.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Як бачимо, у 90-ті рр. XX ст. право на працю перетворилося із суб'єктивного права на об'єктивне право та елемент правоздатності. Право на працю по суті стало синонімом свободи праці. Можна констатувати, що тільки через сорок років Україна «наздогнала» у такому сприйнятті права на працю міжнародне співтовариство: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» (ст. 23 Загальної декларації прав людини); «право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права» (ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права).

УДК 347(77+78)

ЗМІНА ПРИНЦИПІВ ПОВНОВАЖЕНЬ У ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЛЯХ

Зайцев О. Л.

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-9530-3941

Процедура публічних закупівель розпочинаються зі створення на підприємстві Замовника тендерного комітету або призначення уповноваженої особи. До 1 серпня 2016 року був чинним наказ Мінекономіки від 26 липня 2010 року № 916 «Про затвердження Типового положення про комітет з конкурсних торгів», його змінив наказ Мінекономіки від 30 березня 2016 року № 557 «Про затвердження Примірною положення про тендерний комітет або уповноважену особу (осіб)» (надалі – Положення). Відповідно до розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про публічні закупівлі» (надалі – Закону) тендерний комітет – це службові (посадові) та інші особи замовника, призначені відповідальними за організацію та проведення процедур закупівлі згідно з Законом. Пункт 1.2 Положення дослівно відтворив визначення тендерного комітету як у Законі. Але, у свою чергу, зазна-

чив, що уповноважена особа (особи) – службова, посадова та інша фізична особа замовника, визначена відповідальною за організацію та проведення процедур закупівлі згідно із Законом на підставі власного розпорядчого рішення або трудового договору (контракту). Тобто всупереч правовій та адміністративній логіці законодавець передбачає виконання однієї і тієї ж функції замовника різними правовими способами, які взаємовиключні. Так, процедуру, яку розпочала одна уповноважена особа, не може закінчити інша уповноважена особа чи тендерний комітет і навпаки.

Метою створення замовником комітету є організація та проведення процедур закупівель на засадах колегіальності та неупередженості. Метою діяльності уповноваженої особи (осіб) є організація та проведення процедур закупівлі в інтересах замовника на засадах об'єктивності та неупередженості. Тобто тендерний комітет, за думкою законодавця, необ'єктивний? Комітет і уповноважена особа (особи) у своїй діяльності керуються Законом, іншими нормативно-правовими актами з питань публічних закупівель та Положенням.

Склад комітету, зміни до складу та положення про нього затверджуються рішенням замовника. До складу комітету входять не менше п'яти осіб. Членство в тендерному комітеті не повинно створювати конфлікт між інтересами замовника та учасника чи між інтересами учасників процедури закупівлі, наявність якого може вплинути на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень щодо вибору переможця процедури закупівлі. У разі якщо кількість службових (посадових) осіб у штатній чисельності працівників замовника є менше ніж п'ять осіб, до складу комітету мають входити всі службові (посадові) особи замовника. Явний недолік Положення – це відсутність посилань на персональний склад тендерного комітету, а саме чи повинні бути членами тендерного комітету особи зі списку осіб, які мають право підпису документів на розпорядження товаро-матеріальними цінностями?

Керівництво роботою комітету здійснює його голова, який призначається замовником та може мати право на підписання договорів про закупівлю у разі надання таких повноважень замовником, оформлених відповідно до законодавства. Незрозуміло, на якій правовій підставі «права підпису» наголошує Положення. Голова комітету призначає заступника (заступників) голови, секретаря з числа членів комітету та визначає функції кожного члена комітету. Рішення голови комітету щодо призначення заступника

(заступників) голови та секретаря комітету, визначення функцій кожного члена комітету та вирішення інших питань заносяться до протоколу засідання комітету. На жаль, Положення не встановлює правил надання згоди працівників замовника бути членами тендерного комітету.

Комітет відповідає за організацію та проведення процедур закупівель. У процесі роботи він забезпечує реалізацію таких функцій: планування закупівель, складання та затвердження річного плану закупівель; здійснення вибору процедури закупівлі та її проведення; забезпечення рівних умов для всіх учасників, об'єктивний та чесний вибір переможця; забезпечення складання, затвердження та зберігання відповідних документів з питань публічних закупівель, визначених Законом; забезпечення оприлюднення інформації та звіту щодо публічних закупівель відповідно до Закону; надання роз'яснення особам, що виявили намір взяти участь у процедурі закупівель, щодо змісту тендерної документації у разі отримання відповідних запитів; здійснення інших дій, передбачених Законом.

Голова, секретар та інші члени комітету можуть пройти навчання з питань організації та здійснення закупівель. На наш погляд, така норма є неприпустимою. Відповідно до ст. 164-14 КпАП України «Порушення законодавства про закупівлі», здійснення закупівлі товарів, робіт і послуг без застосування визначених законодавством процедур закупівель; оцінка пропозицій конкурсних торгів (кваліфікаційних пропозицій), тендерних пропозицій не за критеріями та методикою оцінки для визначення найкращої пропозиції конкурсних торгів (кваліфікаційної пропозиції), тендерної пропозиції, що міститься в документації конкурсних торгів (кваліфікаційній документації), тендерній документації; укладення з учасником, який став переможцем торгів, договору про закупівлю за цінами і обсягами, що не відповідають вимогам документації конкурсних торгів (кваліфікаційної документації), тендерної документації; неоприлюднення або порушення порядку оприлюднення інформації про закупівлі відповідно до вимог законодавства; ненадання інформації, документів та матеріалів у випадках, передбачених законом, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від семисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ті самі дії, вчинені повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення за одне з правопорушень, зазначених у частині першій

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

цієї статті, – тягнуть за собою накладення штрафу на службових (посадових), уповноважених осіб від тисячі до тисячі п'ятисот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Тому слід було б передбачити обов'язковість навчання членів тендерного комітету з отриманням диплому (сертифікату) державного зразка.

Повноваження членів тендерного комітету наступні:

– голова комітету: організовує роботу комітету; приймає рішення щодо проведення засідань комітету; визначає дату і місце проведення засідань комітету; пропонує порядок денний засідань комітету; веде засідання комітету; уносить на розгляд керівника замовника пропозиції щодо змін у складі комітету; здійснює інші повноваження відповідно до законодавства;

– секретар комітету забезпечує: ведення та оформлення протоколів засідань комітету; оперативне інформування членів комітету стосовно організаційних питань його діяльності; за дорученням голови комітету виконання іншої організаційної роботи; зберігання документів щодо здійснення публічних закупівель; дотримання вимог законодавства з питань діловодства під час роботи з документами; розміщення інформації про публічні закупівлі на веб-порталі Уповноваженого органу через авторизовані електронні майданчики; виконання інших повноважень відповідно до законодавства.

Голова комітету персонально відповідає за виконання покладених на комітет функцій. За порушення вимог, установлених Законом та нормативно-правовими актами, розробленими відповідно до Закону, члени комітету відповідають згідно із законами України. Голова та секретар комітету персонально відповідають за повноту та достовірність інформації, що оприлюднюється на веб-порталі Уповноваженого органу з питань закупівель для загально-го доступу.

На жаль, такі повноваження тендерного комітету та його членів проіснували до 31 січня 2021 року у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про публічні закупівлі» та деяких інших законодавчих актів України щодо вдосконалення публічних закупівель» № 114-IX від 19.09.2019 р., тому принцип колегіальності в публічних закупівлях буде остаточно втрачений.

УДК 349.2:339.92(477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ЗАВДАННЯ З ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Ільків Н. В.

*доцент кафедри господарсько-правових
дисциплін інституту права
Львівського державного університету
внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-3182-8391*

У Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна»¹ завданням для досягнення цілей сталого розвитку визначено «сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих».

Проголосивши в Конституції України життя і здоров'я людини найвищою соціальною цінністю, гарантувавши в ч. 4 ст. 43 їй право на відповідні, безпечні та здорові умови праці, держава тим самим взяла на себе обов'язок забезпечити всім громадянам захист їх здоров'я і життя в процесі трудової діяльності. Цей обов'язок полягає в законодавчому закріпленні правових норм, що визначають умови і порядок реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці, юридичні засоби охорони даного права, а також правові засоби захисту цього права у випадку його порушення.

Україна як член Ради Європи, приєднавшись у 2007 р. до Європейської соціальної хартії (переглянутої), зобов'язалась активно сприяти забезпеченню ефективної реалізації права громадян на соціальний захист, безпечні та здорові умови праці.

Суб'єктивне право кожного працівника на належні, безпечні і здорові умови праці реалізується ним при здійсненні тієї трудової функції, яку він зобов'язався виконати за трудовим договором. Праву працівника на належні безпечні і здорові умови праці кореспондує обов'язок власника забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці (ч. 2 ст. 153 КЗпП). Норми інституту охорони праці покладають на роботодавця певний комплекс конкретних обов'язків, виконання яких повинно забезпечити безпеку праці, збереження здо-

¹ Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». 2017. URL: <https://mepr.gov.ua>

ров'я, працездатності та життя людини в процесі реалізації її здатності до праці, оздоровлення та покращення умов праці¹.

Слід зауважити відсутність термінологічної єдності у законодавстві щодо позначення умов праці, які б гарантували працівнику охорону його життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Так, попри проголошене Конституцією України право особи на належні, безпечні та здорові умови праці (ст. 43), у ч. 2 ст. 153 КЗпП України закріплюється обов'язок роботодавця забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, а у Законі України «Про охорону праці» зустрічаємо інші терміни: «безпека праці», «гігієна праці», «безпека і гігієна праці», «охорона здоров'я» тощо.

Слушними вважаємо висновки, яких дійшов Р. М. Тимофіїв, узагальнивши наукові підходи щодо розуміння поняття належних, безпечних та здорових умов праці, запропонувавши під такими розуміти умови, які забезпечують соціальну безпеку трудової діяльності. Тобто умови, які відповідають законодавчо встановленим вимогам, нормам та нормативам, а тому, відповідно, попереджають або принаймні мінімізують негативний вплив шкідливих виробничих факторів на працівника, а також забезпечують належне виконання працівником його трудових обов'язків. Такі умови повинні бути створені працівнику на робочому місці, аби зберегти його життя та здоров'я, забезпечити йому нормальну життєдіяльність як під час виконання ним трудових обов'язків, так і в побуті².

На основі аналізу міжнародного та національного законодавства можна дійти висновку, що право на безпечні умови праці охоплює можливості здійснення трудової діяльності: а) у виробничому середовищі, яке відповідає встановленим нормам; б) на робочому місці, обладнаному у спосіб, щоб мінімізувати можливу шкоду здоров'ю; в) за умови поінформованості працівника з питань охорони праці; г) при створенні умов для захисту працівника на робочому місці від шкідливого впливу на його здоров'я. Невідповідність перелічених умов встановленим вимогам, що спричинило ушкодження здоров'я працівника або професійні захворювання, породжує право працівника на одержання відповідних видів соціальних послуг і виплат, а також на дострокове розірвання трудо-

¹ Івчук Ю. Ю. Теоретико-правові засади формування інституту охорони праці в сучасних умовах господарювання. *Публічне право*. 2016. № 1 (21). С. 225.

² Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Львів, 2019. С. 79.

вого договору або на звільнення за власним бажанням без попередження про звільнення за два тижні. Порушення вимог нормативно-правових актів про охорону праці може бути підставою для притягнення власника, осіб, на яких покладені обов'язки виконувати зазначені вимоги, до адміністративної (ст. 41 КУпАП) чи кримінальної (ст.ст. 271–275 КК України) відповідальності.

Указане свідчить про те, що питання належних, безпечних і здорових умов праці є не тільки складовою приватних відносин між працівником і роботодавцем, а містять елемент публічних інтересів. Так, слід зауважити, що в Європейському Союзі питання правового забезпечення мінімальних вимог до робочого місця за впровадження європейських стандартів з питань безпеки і гігієни праці здійснюється централізовано з координацією такої роботи Європейським агентством з безпеки та гігієни праці. З цього випливає розуміння того, що питання забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці не можна вважати приватними справами працівника і роботодавця.

З метою забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці безпека і гігієна праці, а не охорона праці як система заходів, повинні бути складовими елементами змісту трудового правовідношення, де працівник і роботодавець мають такий правовий зв'язок, який дозволяє працівнику вимагати від роботодавця створення та підтримання необхідних умов праці. Роботодавець же, у свою чергу, зобов'язаний перед працівником не просто створити систему заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, а забезпечити відповідно до стандартів та нормативних вимог безпечні і здорові умови праці на робочому місці незалежно від того, яку чисельність працівників має підприємство, установа, організація роботодавця, чи то роботодавець є суб'єктом підприємницької діяльності – фізичною особою. Безпека праці є результатом, який має досягатися за допомогою системи заходів, що входять у поняття «охорона праці», а умови праці мають бути такими, щоб забезпечити реалізацію високих стандартів гідної праці, що включає в себе і умови для збереження працездатності, життя і здоров'я працівника¹.

¹ Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків, 2019. С. 163.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Виконуючи трудові обов'язки, людина працює не лише заради свого блага, а задля блага суспільства в цілому, і основу економічного добробуту будь-якого суб'єкта господарювання та держави загалом, без сумніву, становить праця працівників, тому одним із завдань суспільства є забезпечення таких умов її, коли вона не буде спричиняти негативного впливу на здоров'я працюючих, не буде завдавати шкоди оточуючим людям та довкіллю. Для цього потрібен механізм, за допомогою якого буде впроваджуватися в життя весь комплекс заходів щодо створення умов праці, що відповідають вимогам збереження життя та здоров'я працівників.

УДК 349.2

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОТРИМАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПІДВИЩЕННЯ ШТРАФНИХ САНКЦІЙ

Клименко А. Л.

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-9587-5827*

Трудове законодавство, як і будь-яке інше, втрачає сенс без належного механізму забезпечення його реалізації. Важливою складовою належного механізму забезпечення дотримання трудового законодавства є відповідальність за його порушення. Проте системний аналіз положень нині чинної редакції Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) дає підстави для висновку про необхідність удосконалення трудового законодавства у частині регулювання відповідальності за порушення законодавства про працю. Зокрема, йдеться про нераціональність диференціації штрафних санкцій, що можуть бути застосовані до роботодавців. Так, відповідно до позиції законодавця, викладеній у ст. 265 КЗпП України, «юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання ро-

боти повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження; вчинення порушення, передбаченого абзацом другим цієї частини, повторно протягом двох років з дня виявлення порушення - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення; недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», - у чотирикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої - третьої груп, застосовується попередження; недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; вчинення дій, передбачених абзацом сьомим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у шістнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; порушення інших вимог законодавства про працю,

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

крім передбачених абзацами другим - восьмим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення; вчинення порушення, передбаченого абзацом дев'ятим цієї частини, повторно протягом року з дня виявлення порушення - у двократному розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення»¹.

При цьому серед порушень лідирують пов'язані з оплатою праці. Так, наприклад, згідно зі статистичними показниками Національної служби посередництва і примирення, в Дніпропетровській області упродовж минулого року було зареєстровано 200 спорів (2 - на територіальному та 198 - на виробничому рівні), з яких майже 45 % - з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати, що у 2 рази більше, ніж у 2019 р.².

З огляду на вказане, на наш погляд, дискусійним видається встановлення штрафних санкцій у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, враховуючи те, що за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати.

Про недосконалість нині чинного механізму забезпечення дотримання законодавства про працю саме у частині регулювання питання оплати праці свідчить також судово-практика. Так, зокрема, проаналізувавши дані Єдиного державного реєстру судових рішень з початку 2019 року, станом на 26.04.2021 року можна від-

¹ Кодекс законів про працю України : закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-УІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.04.2021).

² Інформаційний бюлетень про діяльність відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області за перший квартал 2021 року. URL: <https://adm.dp.gov.ua/dniprooda/ustanovi/teritorialni-organi-ministerstv-ta-vidomstv-ukrayini-v-dnipropetrovskij-oblasti/viddilennya-nacionalnoyi-sluzhbi-poserednictva-i-primirennya-v-dnipropetrovskij-oblasti> (дата звернення: 25.04.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

найти 16899 документів у справах, що стосуються нарахованої, але не виплаченої заробітної плати¹.

Крім того, запропонована диференціація порушує конституційний принцип щодо пріоритетності прав людини (ст. 3 Конституції України). Адже, як відомо, якщо невиклата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат за Кримінальним кодексом України² відноситься до злочинів проти прав і свобод громадянина (ст. 175), то ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів) законодавець відносить до злочинів у сфері господарської діяльності (ст. 212). При цьому, відповідно до положень згаданої ст. 3 Конституції України, «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави»³.

Вищевикладене свідчить про потребу внесення законодавчих змін. Доцільно було б переглянути розмір штрафних санкцій за порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам у напрямку збільшення їх розміру. Зокрема, пропонуємо внести зміни до п. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП України, виклавши її у такій редакції: «порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у розмірі, кратному тридцяти одній мінімальній заробітній платі, встановленій законом на момент виявлення порушення».

¹ Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 25.04.2021).

² Кримінальний кодекс України: закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2341-14/conv> (дата звернення: 25.04.2021).

³ Конституція України : закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.04.2021).

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Коваленко К. В.

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-2105-9664*

У науковій літературі наголошується, що із розширенням сфери діяльності правоохоронної системи, ускладненням криміногенної ситуації, поглибленням розподілу праці правоохоронців за функціональними і посадовими ознаками набуває все більшого значення управління й організація праці в органах Національної поліції України. Цим зумовлюється необхідність пошуку нових та вдосконалення наявних способів підвищення ефективності діяльності правоохоронних органів. Одним із чинників, що визначають активне виконання професійних завдань поліцейських, є їхня мотивація до служби. Важливою умовою успішної діяльності правоохоронної системи є зацікавлена участь усього особового складу органів поліції у підвищенні результативності та якості праці. У зв'язку із цим набуває особливого значення дослідження професійної мотивації поліцейських. Крім того, управління професійною мотивацією дозволить забезпечити єдність особистої мети правоохоронців та мети системи органів поліції. Отже, вивчення мотивів праці поліцейських та налагодження успішного процесу управління їхньою професійною мотивацією є актуальним і важливим для підвищення ефективності діяльності правоохоронної системи¹. Погоджуючись із позиціями тих дослідників, які акцентують увагу на важливості засобів стимулювання і мотивації праці поліцейських, вважаємо за необхідне відзначити те, що чинний сьогодні правовий механізм забезпечення даних засобів і заходів має низку проблемних моментів, які потребують конструктивного вирішення. Правознавці зазначають, що останні наукові напрацювання та соціальні дослідження вказують на наявність радянських методів

¹ Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 228.

та підходів щодо управління персоналом, що, на жаль, і успадкувала Національна поліція. Досить багато керівників у своєму стилі управління використовують авторитарний стиль, де єдиним заохоченням за виконану роботу є відсутність покарання¹.

Слід відзначити, що поряд зі стимулюванням досить часто ведеться мова про мотивацію працівників. З цього приводу Н. Овсюк зауважує, що стимулювання та мотивація – це не одне й те ж. Мотивацію слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, котрий має свої власні мотиви до трудової діяльності. Стимулювання – це більш загальний термін, що використовується загалом до усього трудового колективу, може мати різні форми та методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства. Проте, незважаючи на визначену різницю двох понять, є очевидним те, що і мотивація, і стимулювання мають спільну мету – підвищення результатів та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства в цілому². Згаданий стан речей зумовлює проведення додаткових досліджень щодо особливостей засобів та методів мотивування у підрозділах Національної поліції. А. Колот під мотивом, як і стимулом, розуміє спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала – наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо)³. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини⁴. Т. Матієнко та інші науковці вказують, що мотивація – це відносно стабільна сис-

¹ Ключко А. М., Собина В. О., Христенко К. М. Проблемні питання мотивації персоналу в органах національної поліції. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2018. Вип. 2. С. 267. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2018_2_39.

² Овсюк Н. В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. *Інноваційна економіка*. 2014. № 4. С. 315. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2014_4_55.

³ Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 1998. С. 37.

⁴ Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. К. : КНЕУ, 1998. С. 39.

тема стимулів і мотивів, які визначають поведінку конкретного працівника. До стимулів відносять ті фактори, що впливають на ставлення особистості до службової діяльності (організація праці, заробітна плата, премії тощо). Мотиви – це такі фактори, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад, задоволення творчим, інноваційним характером праці, відчуття поваги виконуючого обов'язки з боку оточуючих, визнання результатів праці, можливість просування по службі, у професії тощо). Професійна мотивація поліцейських – це прагнення працівника задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудової діяльності щодо виконання своїх правоохоронних та правозабезпечуючих завдань та функцій¹. О. Дьякова, порівнюючи мотивацію та стимулювання праці, пише, що мотив є результатом (продуктом) «зустрічі» зовнішнього (стимул) та внутрішнього (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив є матеріалізована потреба. Співвідношення між мотивом та стимулом, на думку вченої, можна розглядати з декількох сторін. По-перше, під впливом стимулів мотиви переходять у певну фактично здійснювану діяльність. По-друге, як мотиви, так і стимули є складовими процесу мотивації трудової діяльності. По-третє, стимул не лише активізує трудову діяльність, але й формує безліч різноманітних мотивів, які змінюватимуть один одного в міру зростання соціальної духовної зрілості працівника і утворять мотиваційну сферу особистості².

Мотивація праці поліцейських є необхідною умовою забезпечення належного рівня законності та дисциплінованості їх поведінки, досягнення високого рівня професійності, самовідданості та

¹ Матієнко Т. Структура та фактори формування професійної мотивації поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 229.

Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. С. 5.

Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навч. посіб. Харків : Еспада, 2007. С. 330.

Венедіктов С. В. Професійна мотивація як передумова стимулювання та підвищення активності в службово-трудовах відносинах працівників ОВС. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 104.

² Шовгеля О. Мотивація державних службовців: теоретичні аспекти. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. Вип. 3(14). С. 225.

Дьякова О. О. Мотивація як суб'єктивний чинник протидії правовому нігілізму в діяльності поліції. *Форум права*. 2017. № 5. С. 134 // URL: <https://forumprava.pp.ua/files/132-137-2017-5--20-.pdf>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

сумлінності при виконанні ними своїх завдань та повноважень. За декілька років реформ і перетворень, що відбулися у правоохоронній системі України, було зроблено низку важливих кроків у напрямку вдосконалення якості, ефективності та результативності функціонування Національної поліції. Зокрема особлива увага була приділена врегулюванню правового статусу та гарантій діяльності поліцейських. Не обійшов нормотворець увагою і питання стимулювання їх праці. Однак нормативні засади реалізації заходів стимулювання у системі органів поліції викликають певні зауваження, що не дозволяють наразі говорити про нього (тобто стимулювання) як про однозначно дієвий інструмент впливу на ефективність та якість виконання поліцейськими своїх професійних завдань, функцій та обов'язків, інструмент, що реально спонукає їх до самовідданої та сумлінної праці в інтересах та на користь народу нашої держави.

УДК 331.322.5

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ

Лук'янчиков О. М.

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-3768-5608*

9 травня 2021 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною»¹, яким передбачено новий вид соціальної відпустки – відпустка при народженні дитини.

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною : Закон від 15 квітня 2021 р. № 1401-ІХ. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#n6>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Відповідно до ст. 77-3 КЗпП¹ та ст. 19-1 Закону України «Про відпустки»², фактичною підставою для виникнення суб'єктивного права на означений вид відпустки є народження дитини.

Право на відпустку при народженні дитини мають наступні категорії працівників:

- 1) чоловік, дружина якого народила дитину;
- 2) батько дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) баба або дід, або інший повнолітній родич дитини, який фактично здійснює догляд за дитиною, мати чи батько якої є одиноким матір'ю (одиноким батьком).

Відповідно до ч. 2 ст. 77-3 КЗпП та ч. 2 ст. 19-1 Закону України «Про відпустки», відпустка при народженні дитини надається лише одній із зазначених осіб.

Логічно припустити, що для отримання відпустки працівник повинен довести роботодавцю наступні обставини: 1) факт народження дитини; 2) родинний зв'язок з дитиною; 3) факт неотримання відпустки іншою особою. Проте в ч. 4 ст. 19-1 Закону України «Про відпустки» зазначено: «відпустка при народженні дитини надається власником або уповноваженим ним органом особам, зазначеним у пунктах 1–3 частини першої цієї статті, на підставі письмової заяви відповідної особи». А згідно з ч. 5 ст. 19-1 Закону України «Про відпустки», «особа, яка отримала відпустку при народженні дитини, зобов'язана надати власнику або уповноваженому ним органу копії документа, необхідного для державної реєстрації народження дитини, або свідоцтва про народження дитини протягом 30 календарних днів з дня виходу в таку відпустку».

Отже, як бачимо, для отримання відпустки при народженні дитини працівнику достатньо лише подати роботодавцю відповідну заяву. При цьому обов'язок додавати до заяви документи, які б підтверджували право особи на таку відпустку, відсутній. Звісно постає питання: як роботодавцю перевірити правомірність вимо-

¹ Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

² Про відпустки : Закон від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n34>.

ги працівника про надання відпустки? Можливо, відповідь криється у наступному.

Так, ч. 2 ст. 77-3 КЗпП має наступний припис: «відпустка при народженні дитини надається у порядку, встановленому Законом України "Про відпустки"». При цьому ЗУ «Про відпустки» визначив підставу надання відпустки та встановив строк, протягом якого можна отримати відпустку. Але він не вирішує поставлене питання про перевірку роботодавцем правомірності вимоги про отримання відпустки. Слід зазначити, що ч. 6 ст. 19-1 ЗУ «Про відпустки» визначає: «порядок надання відпустки при народженні дитини встановлюється Кабінетом Міністрів України». Можливо, відповідь на наше питання буде надано у відповідному акті Кабінету Міністрів України, але такий акт відсутній.

Тривалість відпустки при народженні дитини визначається працівником у заяві про надання такої відпустки, але не може бути більше ніж 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів). Надається така відпустка не пізніше трьох місяців з дня народження дитини.

Системний аналіз правових приписів абз. 1 ч. 1 та ч. 3 ст. 19-1 ЗУ «Про відпустки» надає можливість для наступного тлумачення: якщо працівник звернувся із заявою про відпустку через 80 днів після народження дитини, то максимальна тривалість відпустки – 10 днів. Навряд чи законодавець поклав в досліджувані приписи саме такий сенс. Але якщо його побачив автор цієї публікації, то можна бути впевненим, що роботодавці, яким економічно невигідно перебування працівника у відпустці, теж його побачать. Кабінету Міністрів України, визначаючи порядок надання відпустки при народженні дитини, слід акцентувати увагу і на цьому питанні, щоб уникнути зловживань з боку роботодавців.

Відпустка при народженні дитини є оплачуваною, проте в законі відсутня вказівка на джерело фінансування.

Таким чином, ми знаходимося в наступній ситуації: закон України, яким передбачено право на відпустку при народженні дитини, вже набув чинності, але Кабінет Міністрів України не затвердив порядок надання такої відпустки. Попри те, що законом не вирішено ключові питання, пов'язані з такою відпусткою, існує і головне: чи не буде відсутність порядку, затвердженого КМУ, підставою для відмови у наданні відпустки при народженні дитини?

УДК 349.2

МІСЦЕ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ НОРМ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВЗАЄМОДІЇ ДЕРЖАВИ ТА ГРОМАДСЬКОСТІ У СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Миколаєць А. П.

*професор кафедри
публічного адміністрування
Міжрегіональної академії
управління персоналом,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-6660-4323*

У правовій державі такі основоположні відносини, як взаємодія держави та громадськості, повинні розвиватися у рамках правового поля, бути гарантовані відповідно до правових засобів, а також забезпечувати реалізацію правових інтересів громадянського суспільства. Для цього слід здійснити комплексну роботу, розробивши законодавство, яке враховуватиме усі особливості розвитку взаємодії держави та громадськості на конкретному етапі становлення правової держави, окреслить тенденції майбутнього її удосконалення, визначить засади та принципи такої взаємодії, а також врегулює інші найбільш істотні та суперечливі аспекти наведених взаємовідносин.

Слід відзначити, що позитивні та прогресивні тенденції розвитку системи права України поширюються і на сферу правового регулювання взаємодії держави та громадськості. Сьогодні нормуванню зазначених суспільних відносин та процесів присвячена значна увага з боку законодавця, інших суб'єктів нормотворчості, а також у наведеній сфері відбувається постійне розроблення програмних та стратегічних документів, які закладають підвалини для подальшого розвитку більш конкретних інститутів такої взаємодії, забезпечення її належного та спеціального нормативно-правового регулювання. Як відзначається на офіційному сайті Міністерства юстиції України та з чим варто погодитися, теоретичний дискурс багатьох років про необхідність взаємодії держави і громадянського суспільства отримав своє продовження в законодавчому закріпленні принципів і форм такої співпраці, а самі інститути громадянського суспільства подолали усталений стерео-

тип своєї аморфності й трансформуються в повноцінних суб'єктів конституційного та адміністративного права України¹.

Норми щодо закріплення окремих інститутів, специфіки, процедур взаємодії держави та громадськості містяться у значній кількості нормативно-правових актів, які мають різну галузеву належність. Найбільш загальні та основоположні положення для побудови усього спеціального правового регулювання взаємодії держави та громадськості безперечно визначені у Конституції України. Зокрема, це закріплення широкого кола прав та свобод людини, визнання людини найвищою соціальною цінністю, визначення конституційного ладу держави, за якого Україна є демократичною, соціальною та правовою державою та ін. Щодо більш спеціального правового регулювання слід відзначити, що з досліджуваного питання прийнято низку законодавчих актів, зокрема: «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23.04.1991 р. № 987-XII, «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII, «Про звернення громадян» від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» від 23.09.1997 р. № 539/97-ВР, «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 р. № 2365-III, «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01.07.2010 р. № 2411-VI, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI, «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 р. № 2939-VI, «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 р. № 3236-VI, «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 р. № 5073-VI, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI та ін. Найбільше спеціальних норм щодо взаємодії держави та громадськості міститься, зокрема, у Законі України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI, в якому вперше на законодавчому рівні закріплено поняття «взаємодія громадських об'єднань та органів державної влади», визначено її форми – проведення консультацій, утворення спільних дорадчих чи консультаційних органів, розробка проектів нормативно-правових актів. Визначено, що проведення в порядку, визначеному законодавством, консультацій з громадськими об'єднаннями щодо проектів нормативно-

¹ Взаємодія держави та інститутів громадянського суспільства. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_20126.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

правових актів, які стосуються правового статусу громадських об'єднань, їх фінансування та діяльності, є обов'язковим¹. Попри те, зауважуємо, що наведені засади взаємодії громадських об'єднань та держави не є вичерпними та не урегулюють усіх необхідних аспектів досліджуваної взаємодії. Більше того, громадські об'єднання – це лише певна частина усього масиву представників, які можуть брати участь у взаємодії з державою від громадськості.

Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, «Про політичні партії в Україні» від 05.04.2001 р. № 2365-III, «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011 р. № 3236-VI, «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012 р. № 5073-VI, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI закріплено правові засади функціонування цілої низки інституцій громадянського суспільства, а також державні гарантії їхньої діяльності, що створює умови для розвитку громадянського суспільства, формування свідомої та активної громадськості як учасника взаємодії з державою. Також, наприклад, Закон України «Про інформацію» від 02.10.1992 р. № 2657-XII, а також прийнятий значно пізніше Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 р. № 2939-VI справили важливий вплив на розвиток взаємодії держави та громадськості шляхом закріплення у інформаційному законодавстві принципів забезпечення доступу кожного до інформації; забезпечення рівних можливостей щодо створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорони, захисту інформації; створення умов для формування в Україні інформаційного суспільства; забезпечення відкритості та прозорості діяльності суб'єктів владних повноважень; створення інформаційних систем і мереж інформації, розвиток електронного урядування; постійного оновлення, збагачення та зберігання національних інформаційних ресурсів².

Також слід зауважити, що у сучасній нормотворчій роботі (при прийнятті нових законодавчих актів, які регулюють діяльність органів державної влади чи інших суб'єктів владних повноважень, а також при внесенні змін до уже наявних актів) відбувається обов'язкове закріплення положень щодо взаємодії держави

¹ Про громадські об'єднання : Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Голос України*. 2012. № 70.

² Про інформацію : Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Голос України*. 1992.

та громадськості у таких актах. Прикладом можуть слугувати закони України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII, «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII, «Про соціальні послуги» від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. Зокрема, Законом від 02.07.2015 р. № 580-VIII закріплено цілий розділ під назвою «Громадський контроль поліції»¹.

Підсумовуючи наведене, відзначимо, що інститут правового регулювання взаємодії держави та громадськості є міжгалузевим, органічно поєднуючи в собі норми конституційного, адміністративно-го, фінансового, інформаційного, бюджетного, цивільного, соціально-забезпечувального та інших галузей права. При цьому значну роль у правому регулюванні окресленої проблематики відіграють саме норми адміністративного права з огляду на наступне:

1) однією із сторін окресленої взаємодії виступає суб'єкт владних повноважень – держава в особі уповноважених органів, установ, організацій, інших суб'єктів, яким делегована реалізація державно-владних повноважень;

2) досліджувана взаємодія завжди пов'язана з процесом реалізації повноважень щодо публічного адміністрування, реалізації владних повноважень державою – громадськістю взаємодіє з державою або безпосередньо під час наведеного процесу (в системі надання/отримання адміністративних послуг, участі у е-врядуванні тощо), під час підготування певних управлінських рішень, проектів планів, програм, стратегій розвитку (публічне обговорення та консультації з громадськістю), у разі реалізації організаційних заходів з об'єднання спільних ресурсів для вирішення окремих питань загальносуспільного чи місцевого значення (проведення семінарів, круглих столів тощо);

3) попри диспозитивну природу та сутність взаємодії як категорії (її ґрунтування на засадах добровільності, вільного обрання форм, партнерства, демократизму, певних договірних засадах здійснення окремих форм взаємодії та інших характеристик), адміністративно-правові норми відіграють важливу і визначальну роль саме у правовому регулюванні взаємодії між державою та громадськістю, оскільки: а) забезпечують визначеність правового статусу сторін такої взаємодії, з якого випливають непорушні вимоги і стандарти, яких зобов'язані притримуватися обидві сторо-

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Голос України*. 2015. № 141–142.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ни з метою недопущення порушення режиму законності і демократизму; б) з огляду на вагомість результатів такої взаємодії, вплив таких результатів на подальший розвиток взаємовідносин держави та громадськості і стан реалізації державної політики у відповідних сферах життєдіяльності суспільства саме адміністративні норми дозволяють забезпечити ефективні процедури взаємодії у найбільш важливих сферах суспільного та державного життя (участь громадськості у розробленні нормативно-правових актів, здійснення громадського контролю за діяльністю органів державної влади, реалізація спільних проєктів, нормування електронного врядування); в) адміністративні норми, з огляду на їхню специфіку, найефективніше забезпечують систему гарантій для побудови якісної взаємодії держави та суспільства – шляхом визначення адміністративної відповідальності за порушення законодавства у наведеній сфері, переліку повноважень відповідальних суб'єктів, адміністративних процедур такої взаємодії тощо.

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НУЛЬОВОГО РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ І ТУРЕЧЧИНІ

Новіков Д. О.

*доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-2727-5357*

Григор'єва І. В.

*аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

Пошук ефективних інструментів правового регулювання трудових відносин у контексті виконання вимог Угоди про асоціацію, укладеної між Україною та Європейським Союзом, передбачає зве-

рнення уваги законодавця на заходи сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність. Одним із таких заходів є так званий «нульовий робочий час», який дозволяє гнучко організовувати роботу працівника на межі цивільно-правових відносин, при цьому залишаючись у сфері дії трудового права, у тому числі відносно правових гарантій для працівника. Наразі вітчизняним законодавцем було розроблено і подано до Верховної Ради України два законопроекти, котрі спрямовувались на закріплення у трудовому законодавстві положень, що стосуються «нульового робочого часу».

Уперше «нульовий робочий час» з'явився у ст. 22 законопроекту № 2708 «Про працю»¹ за назвою «нефіксований робочий час». Зміст означеної статті суперечив як чинному трудовому законодавству, так і доктрині трудового права у частині, по-перше, віднесення нефіксованого робочого часу до видів трудового договору, а не до елементу режиму робочого часу, по-друге, наявності фундаментального протиріччя між закріпленим у Кодексі Законів про працю обов'язком роботодавця надати працівникові роботу та правом роботодавця надавати роботу працівнику, для якого встановлений режим нефіксованого робочого часу, тільки у випадку наявності доступної роботи².

Після відхилення законопроекту «Про працю» на початку 2021 року до українського парламенту було подано законопроект № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»³, який передбачав унормування «нульового робочого часу» вже не в новому законі про працю, а у чинному Кодексі Законів про працю України. За своїм характером положення даного законопроекту мало чим відрізнялись від попередньої спроби закріпити норми, що стосуються так званого нефіксованого робочого часу. Варто відзначити їх більшу деталізацію у бік встановлення гарантій для працівника. Так, законопроектом передбачається обов'язок робо-

¹ Про працю : проект Закону України від 29 грудня 2019 р. № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

² Григор'єва І. В. Дефініція нульового режиму робочого як гнучкої умови трудового договору. *Юридичний бюлетень*. Вип. 13. 2020. С. 71-77.

³ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості : проект Закону України від 25 лютого 2021 р. № 5161. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242

тодавця погодити час залучення працівника до роботи, обсяг роботи, режим роботи і тривалість робочого часу, необхідного для виконання роботи, а також використовувати працю працівника, який уклав трудовий договір з нефіксованим робочим часом, не менше 32 оплачуваних годин на місяць; необхідність встановлення у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом інтервалів, протягом яких від працівника можуть вимагати працювати; обмеження кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом в одного роботодавця, що не може перевищувати 10 % від загальної кількості трудових договорів в роботодавця, в якого працює не менше 10 осіб. Водночас розширені положення щодо врегулювання нефіксованого робочого часу залишили більше питань, ніж відповідей.

Для вирішення цих питань доцільно звернутись до досвіду тих країн, котрі вже впровадили у своє законодавство положення щодо «нульового робочого часу». Однією з таких країн є Туреччина, котра раніше за Україну розпочала рух до Європейського Союзу та у Законі про працю у 2003 р.¹ закріпила механізм регулювання роботи за викликом (work on call), який відповідає вітчизняному розумінню нефіксованого робочого часу.

Згідно з ч. 1 ст. 14 Закону про працю Туреччини «трудові відносини, що передбачають виконання працівником роботи за виникнення потреби в його послугах, як це узгоджено в письмовому трудовому договорі, кваліфікуються як трудовий договір на умовах неповного робочого часу на основі роботи за викликом». Таким чином турецький законодавець, по-перше, закріпив презумпцію віднесення до роботи за викликом виключно випадків, коли потреба в послугах працівника має непостійний характер, по-друге, встановив, що такий трудовий договір не може укладатись на повний робочий час, адже це суперечить сутності роботи за викликом, котра дає можливість об'єднувати роботу в декількох роботодавців.

Згідно з ч. 2 ст. 14 Закону про працю Туреччини «якщо тривалість робочого часу працівника не була визначена сторонами з точки зору таких часових термінів, як тиждень, місяць чи рік, тижневий робочий час вважається встановленим тривалістю двадцять годин». У наведеному положенні фіксується важливе положення,

¹ Labour Act of Turkey. Law No. 4857. Date of enactment: 22.05.2003. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/%20F75317864/TUR64083%20English.pdf>

що сходиться до попереднього відносно умови про неповний робочий час на основі роботи за викликом. 32 мінімальні оплачувані години, котрі хоче зобов'язати встановлювати для працівників з нефіксованим робочим часом вітчизняний роботодавець, нівелюють можливий позитивний ефект даного гнучкого інструменту для ринку праці. У цій же частині Закону про працю наголошується, що «працівник має право на заробітну плату незалежно від того, зайнятий він чи ні в той час, який оголошено для роботи за викликом». Дане положення є вкрай важливою гарантією того, що у разі, якщо потреба у послугах за викликом відпала, працівник на має право нести відповідальність за організаційні ризики роботодавця і не може бути відкликаний з роботи з викликом – час виклику має бути оплачений незалежно від того, виконувалась робота чи ні.

Частина 3 ст. 14 Закону про працю Туреччини вказує, що «якщо не було вирішено протилежне, роботодавець, який має право вимагати від працівника виконання свого обов'язку працювати за викликом, повинен зробити такий виклик принаймні за чотири дні до прибуття працівника на місце виконання роботи». Це положення важливе для працівника з точки зору періоду очікування та планування роботи в інших роботодавців, що вкладається у сутність цього гнучкого інструменту, який має дозволити поєднувати декілька робіт за викликом. Згідно з ч. 4 ст. 14 Закону про працю Туреччини «якщо щоденний робочий час не визначений у контракті, роботодавець повинен залучати працівника до роботи мінімум чотири години поспіль під час кожного виклику». Дана норма не дозволяє роботодавцю без погодження цього у трудовому договорі залучати працівника до дуже короткострокової роботи, що має забезпечити збереження працездатності працівника й стимулювати роботодавця до удосконалення організації праці на підприємстві.

Таким чином, вітчизняному законодавцю при розробленні змін до трудового законодавства у частині «нульового робочого часу» доцільно звертати увагу не лише на апробований, але не завжди підходящий до реалій українського ринку праці, досвід розвинених країн, але й на актуальні у цій сфері нормативно-правові акти країн, що розвиваються, до яких належить Туреччина, в Законі про працю якої закріплено ефективний механізм правового регулювання «нульового робочого часу» (роботи за викликом).

УДК 349.2

КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ДИСТАНЦІЙНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Парпан Т. В.

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0002-3151-0180*

Поряд з іншими основними правами людини відповідне місце вже давно зайняли колективні трудові права. Вони є невід'ємним елементом сучасного правового статусу працівника. До таких колективних трудових прав належать, зокрема: право на об'єднання, право на інформацію, право на проведення спільних консультацій та узгоджувальних процедур; право на ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; право на захист колективних трудових прав та інтересів, у тому числі право на страйк.

Колективні трудові права реалізуються колективними суб'єктами. Останніми виступатимуть відповідні (залежно від рівня соціального діалогу) уповноважені працівниками представницькі органи (наприклад, первинна профспілкова організація, всеукраїнські профспілки та їх об'єднання).

Протягом останнього десятиліття в суспільстві приділяється все більше уваги проблемам колективно-трудова відносин. Свідченням цього є процес реюніонізації, який проявляється у посиленні соціального діалогу шляхом ліквідації превалювання трудових договорів над колективними, прийнятті нормативно-правових актів, які сприяють розвитку профспілкового руху, а також процесом імплементації відповідних Конвенцій Міжнародної Організації Праці (далі – МОП), які направлені на забезпечення реалізації та захисту колективних трудових прав.

Україна також долучається до цього, причому маючи вже доволі вагомий правовий ґрунт. Так, ще 14 вересня 1956 року було ратифіковано основні Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію та Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів.

Конституція України, прийнята в 1996 році, закріпила право громадян на свободу об'єднання у громадські організації для здійснення та задоволення, зокрема, своїх економічних та соціальних

інтересів (ст. 36) та для їх захисту – право на страйк (ст. 44). Перед цим, у 1993 році, було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди», який визначив правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод. З березня 1998 року, з метою забезпечення функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), у тому числі застосування страйку, був прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Дещо нове дихання в колективно-трудові відносини привніс Закон України «Про професійні спілки та гарантії їх діяльності» від 15 вересня 1999 року, який закріпив: права та гарантії діяльності професійних спілок, право осіб, які працюють у роботодавця (юридичної особи (будь-якої форми власності та видів господарювання) або фізичної особи), а також право осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, створювати профспілки, вступати до них та брати участь у їх роботі.

На сучасному етапі – етапі євроінтеграції Україна здійснює поступове приведення існуючого та майбутнього законодавства у відповідність до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС), у тому числі в царині колективно-трудова відносин. Так, главою XXI Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, а саме статтею 420 цього документа, намічено посилювати можливості соціальних партнерів та сприяти соціальному діалогу, як одній із цілей співробітництва у сфері забезпечення гідної праці. Поряд із цим варто згадати про прийняту 7 грудня 2000 року Хартію основних прав Європейського Союзу, яка закріпила право на колективні переговори та колективні дії, яке дає можливість обговорювати та укласти колективні договори на відповідних рівнях, а у випадку зіткнення інтересів застосовувати колективні дії, у тому числі страйк, для їх захисту (ст. 28). Нагадаємо, що цей документ має однакову юридичну силу з установчими договорами ЄС.

Незважаючи на існуючу вітчизняну правову базу щодо можливостей реалізації працівниками своїх колективно-трудова прав, деякі питання потребують більш чіткої правової регламентації. Йдеться, зокрема, про працівників, умови праці яких значно відрізняються від звичайних, традиційних умов. До таких осіб належать дистанційні працівники. Як відомо, свою роботу дистанційний працівник виконує поза робочими приміщеннями чи тери-

торією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Будучи віддаленими один від одного, від свого трудового колективу, дистанційні працівники, на перший погляд, позбавлені єдності та розвитку сталих трудових взаємозв'язків, можливостей захищати свої колективно-трудова інтереси та виступати на їх колективний захист та загалом вступати у профспілки. Принаймні такі побоювання вже давно висловлювали профспілки, і не лише вітчизняні. Чи є для цього вагомі причини?

З цього приводу ще раз нагадаємо, що сьогодні в Україні вже закладено нормативно-правові основи регулювання колективно-трудових відносин. Тому хотілося б своєю чергою наголосити, що будь-яка особа, яка вважається працівником (тобто та, яка працює на підставі трудового договору), в тому числі і дистанційний працівник, наділена відповідним обсягом колективно-трудових прав, а отже, вправі їх реалізувати. До того ж у наш час стрімкого поширення та застосування інформаційних технологій проводити спільні консультації та узгоджувальні процедури, колективні переговори на різних рівнях соціального діалогу, застосовувати примірні процедури, якщо виникає колективно-трудова спір, є не лише цілком реально, але й суттєво мобільно. Додатково у трудовому законодавстві можна передбачити відповідні представницькі квоти для дистанційних працівників; встановити вимоги щодо особливостей проведення страйку цими працівниками (зокрема, дозволити їм страйкувати на їх робочих місцях із призупиненням роботи на період страйку та відповідною фіксацією цього факту). При цьому законодавчо встановлюючи особливості для дистанційних працівників щодо реалізації ними своїх колективних трудових прав, варто пам'ятати, що вони повинні узгоджуватися із загальними вимогами, передбаченими трудовим законодавством.

Аналізуючи законодавство країн ЄС, можна констатувати, що воно не лише не містить ніяких винятків, які б позбавляли дистанційних працівників права на реалізацію своїх колективних трудових прав, а навпаки, покладає на роботодавця обов'язок сприяти їх реалізації та вживати заходів, які б не дали дистанційному працівнику відчувати себе ізольованим від колективу, від трудового процесу. Зважаючи на такий європейський досвід, у вітчизняному трудовому законодавстві можна передбачити або рекомендацію, або ж зобов'язання для роботодавця проводити щоквартальні (щомісячні) збори колективу працівників не в дистанційному форматі. До того ж, на власний розсуд, роботодавець зможе обирати,

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

в якому форматі (робочому, чи неробочому (для прикладу, у форматі корпоративних вечірок, колективного відпочинку) проводити такі зустрічі.

У підсумку відзначимо, що немає підстав вважати дистанційних працівників такими, що позбавлені колективних трудових прав та можливості їх реалізації. Питання в іншому – в бажанні це роботи. Тому, насамперед, профспілки повинні на практиці довести свою здатність захистити будь-якого працівника, у тому числі і того, який працює дистанційно, від зловживань з боку роботодавця та посприяти тому, щоб у нього самого виникало бажання скористатися своїми колективними трудовими правами.

УДК 349.2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Подорожній А. Ю.

*доцент кафедри правового
забезпечення господарської
діяльності*

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

ORCID_0000-0002-6649-8978

Сьогодні в науковій літературі постійно відзначається, що законодавство, яке закріплює правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є недосконалим, що, у свою чергу, обумовлює наявність великої кількості проблемних питань як з теоретичної, так і практичної точки зору. В першу чергу, відзначимо, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язана з тим, що діючий наразі Кодекс Законів про працю України було прийнято майже півсторіччя тому назад. Навіть незважаючи на те, що за цей період до Кодексу було внесено цілу низку змін та доповнень, сьогодні зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним та політичним реаліям, які склались в усьому світі та Україні.

Першим недоліком, який, на нашу думку, слід вказати, є питання переліку підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. На наше переконання, чинний КЗпП містить

дещо розмитий перелік підстав, який потребує більшої конкретики. Крім того, додаткового необхідно виділити таку підставу, як порушення працівником морально-етичних норм, навіть у той час, коли він безпосередньо не виконує трудові функції. Закріплення такої підстави на законодавчому рівні обґрунтовується декількома факторами: по-перше, поведінка працівника, що не відповідає морально-етичним нормам, може негативним чином відобразитись на як його особистому іміджі, так і на іміджі самої організації, де він здійснює свою трудову діяльність. По-друге, сьогодні доводиться констатувати зниження рівня моралі у всьому суспільстві, а відтак зазначене, на наше переконання, буде додатковим стимулом попередження виникнення подібних ситуацій.

На нашу думку, в чинному законодавстві, зокрема КЗпП України, необхідно виділити окрему статтю, яка б передбачала можливість проведення службової перевірки. Відзначимо, що нині службові перевірки проводяться лише стосовно окремих категорій працівників (працівників поліції, військовослужбовців тощо), що, на наше переконання, є несправедливим. А тому ми переконані, що проведення службових перевірок повинно застосовуватись і щодо інших категорій працівників та, відповідно, регулюватись загальним трудовим законодавством. Службова перевірка проводиться за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації. Під час такої перевірки досліджуються відповідні факти, що мали місце. Наприклад, щодо втрати працівником робочих документів, відсутності на робочому місці, появи на роботі в нетверезому стані, заподіяння працівником шкоди підприємству, установі, організації тощо. Підставою проведення службової перевірки має бути наказ керівника, виданий на підставі доповідної записки його заступника або керівника структурного підрозділу тощо. У наказі визначається тривалість службової перевірки, склад комісії або зазначається конкретний працівник, який буде проводити перевірку. За результатами службової перевірки оформляється доповідна записка (акт), яка подається на розгляд керівнику. За результатами службової перевірки керівником приймається відповідне рішення¹. Таким чином, проведення службових

¹ Порядок проведення службових розслідувань (перевірок) відносно державних службовців в Крижопільському районному судді Вінницької області : затверджено: Керівник апарату Крижопільського районного суду І. В. Колодій 2012 р. / URL: https://court.gov.ua/userfiles/file/!%20_Kryzhopol/Polozhennya/polozhennya6.pdf.

перевірок стане додатковою гарантією забезпечення прав працівників під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Їх застосування дозволить: визначити всі події дисциплінарного проступку; його тяжкість (обсяг шкідливих наслідків); обставини виникнення дисциплінарного проступку, що дозволить попередити виникнення подібних проступків у подальшому.

Наступне, на що слід звернути увагу, – відсутність норми, яка б визначала пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Пом'якшуючі обставини – це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що, у свою чергу, дає підстави для застосування більш м'якого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж в обранні іншого, більш м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, слід віднести: самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку та надання ним повної інформації про вчинені дії; працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку; добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним; наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та знаходяться на повному утриманні цієї особи); працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, бере активну участь у проведенні службового розслідування; вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними); ідеальна поведінка працівника в минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Окрему увагу слід звернути на необхідність розширення переліку дисциплінарних стягнень. Зокрема, на нашу думку, у Кодексі законів про працю України додатково необхідно передбачити два види стягнень: штраф та догану із внесенням її до особової справи працівника. Сьогодні більшість країн світу практикують використання грошового штрафу як один з основних видів дисциплінарного стягнення. Із цим складно не погодитись, адже в сучасному суспільстві, на жаль, морально-етичний аспект відходить на другий план, а особа більше боїться матеріальних втрат, аніж, до прикладу, догани чи зауваження. Втім, визначаючи штраф як захід дисциплінарного стягнення, необхідно розробити детальний механізм його застосування, щоб додатково забезпечити захист працівників від зловживань з боку роботодавців.

Завершуючи наукове дослідження, слід констатувати, що вказаний нами вище перелік недоліків чинного законодавства України, яке визначає ключові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, не претендує на вичерпність. Однак запровадження запропонованих нами змін як у діючий КЗпП України, так і у проект Трудового кодексу, дозволить якісно покращити практичні аспекти притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, забезпечити захист їх прав при накладенні дисциплінарного стягнення тощо. У підсумку доцільно відзначити, що сьогодні у дисертаційних дослідженнях за спеціальністю «трудове право, право соціального забезпечення» кожен науковець наголошує на необхідності запровадження Трудового кодексу України, окреслюючи при цьому низку недоліків діючого КЗпП. Зрозуміло, що нині перед державою стоїть низка інших проблем: військова агресія від країни-сусіда, пошук альтернативних шляхів енергопостачання тощо. Однак при всьому цьому законодавцю не слід забувати про наявні проблеми у забезпеченні трудових прав працівників, адже саме вони є платниками податків, а тому від їх фінансового та соціального благополуччя залежить розвиток суспільства та держави.

УДК 349.2

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ГОНИТВА ПО ЗАМКНУТОМУ КОЛУ ЧИ ПОСТУП У НЕВІДОМЕ?

Сільченко С. О.

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-3436-3021*

Минуло більше року після провалу спроби ухвалити Закон про працю (законопроект № 2708) як кодифікований акт, що мав змінити чинний КЗпП України. Протягом цього часу до законодавства про працю вносилися фрагментарні зміни, зумовлені, зокрема, необхідністю пристосуватися до нових реалій, зумовлених пандемією COVID-19. Втім, навесні цього року до парламенту потрапило два законопроекти, які здатні суттєво змінити обличчя трудового права.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Так, 16 квітня 2021 року Верховна Рада України одержала урядовий законопроект № 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин». На думку його розробників, він має забезпечити лібералізацію та дебіюрократизацію трудових відносин, спрощення ведення бізнесу, адже існуюче документальне оформлення трудових відносин не відповідає сучасним реаліям, є складним та виступає зайвим тягарем для бізнесу.

13 квітня 2021 року на сайті Верховної Ради України було розміщено законопроект № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Українська жорстка зарегульованість трудових відносин, на думку його авторів, суперечить принципам ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, не відповідає актуальним потребам ринку праці та створює численні необґрунтовані бюрократичні перепони як для самореалізації найманих працівників, так і для підвищення конкурентоспроможності роботодавців.

Що ж чекати у разі ухвалення цих законодавчих пропозицій.

1. Розширення договірної свободи – основний вектор змін.

Обидва законопроекти декларують суттєве посилення ролі трудового договору в регулюванні трудових відносин.

Законопроект № 5371 запроваджує договірний режим регулювання трудових відносин як альтернативу трудовому законодавству. Він має створити можливість за допомогою трудового договору вивести великий пласт трудових відносин з-під дії трудового законодавства, зокрема відносини: між працівниками та роботодавцями – суб'єктами малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб; роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць. Але це не стосуватиметься працівників тих роботодавців, що є юридичними особами публічного права. КЗпП має застосовуватися до регулювання трудових відносин в умовах договірної форми за залишковим принципом.

Договірний режим передбачатиме встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника. Сторони зможуть урегулювати питання виникнення і припинення трудових відносин, робочого часу і часу відпочинку, системи опла-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням усіх складових, інших прав і гарантій, які визначені законом.

Законопроектом № 5371 пропонується укласти трудові договори виключено у письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або в електронній формі із застосуванням електронного підпису. Перелік істотних умов трудового договору має суттєво розширитися.

Урядовий проєкт № 5388 в цій частині є менш радикальним. Новою редакцією статті 9-1 КЗпП пропонується дозволити в трудовому договорі встановлювати додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового. Такі можливості, як вбачається зі змісту документа, встановлення додаткових підстав припинення трудового договору, регулювання режиму роботи, зокрема: часу початку і закінчення робочого дня, роботи змінами, застосування надурочних робіт, перерв для відпочинку і харчування, використання вихідних днів, встановлення повної матеріальної відповідальності.

2. Тимчасова зайнятість на заміну стабільним трудовим відносинам.

Законопроектом № 5388 пропонується суттєво розширити можливості використання строкового трудового договору. По-перше, пропонується виключити застосування договорів на час виконання певної роботи. По-друге, максимальна тривалість строку трудового договору обмежується п'ятьма роками. По-третє, у КЗпП має з'явитися стаття 23-1, яка міститиме випадки законного укладення строкового трудового договору. На мій погляд, більшість із них дійсно є обґрунтованими, втім працівники творчих професій та керівний склад юридичних осіб будуть не в захваті від переведення на строкові трудові відносини. Також суттєво скорочується перелік осіб, яким не можна встановлювати випробування при прийнятті на роботу, що значно полегшить можливість звільнення працівника на старті трудових відносин. Особливо непокоїть скасування заборони випробування при переведеннях на іншу роботу щодо осіб, обраних за результатами конкурсу, а також для молодих робітників та спеціалістів.

Законопроект № 5371 також передбачає спрощення застосування строкового трудового договору. Скасовуються будь-які обмеження на його укладення. У строковому договорі за згодою сторін може встановлюватися можливість його поновлення на новий строк. Якщо

сторони не домовляться про це, то трудовий договір вважається припиненим у строк, погоджений і визначений сторонами у договорі.

3. Права профспілок суттєво звужуються.

Нині у багатьох випадках для звільнення з ініціативи роботодавця закон вимагає отримання попередньої згоди виборного профспілкового органу. Еволюція змісту статті 43 КЗпП у бік поступок на користь роботодавця, зокрема щодо необхідності обґрунтування відповідного рішення профкомом, вочевидь не влаштовує нікого, окрім самих профспілок. Тож в урядовому проєкті № 5388 пропонується виключити з Кодексу статті 43 і 43-1, а також виключити норми про погодження профспілками можливості застосування надурочних робіт та перенесення відпусток.

За проєктом № 5371 у межах договірного режиму регулювання трудових відносин можна буде обійти необхідність отримувати роботодавцем попередньої згоди профспілкового органу підприємства на звільнення працівника.

4. Кардинальна зміна механізму звільнення.

Обидва законопроєкти передбачають суттєве спрощення механізму звільнення працівників, у тому числі з ініціативи роботодавця. Так, законопроєкт № 5388 пропонує встановлювати додаткові підстави звільнення в строковому трудовому договорі, по суті прирівнявши його до контракту. Значно далі йде проєкт № 5371, адже в умовах застосування договірного режиму регулювання трудових відносин сторони матимуть можливість у будь-якому трудовому договорі передбачати додаткові підстави його припинення.

Найбільше занепокоєння викликає встановлення необмеженого права роботодавця у будь-який час звільнити працівника з виплатою компенсації у розмірі не менше трьох мінімальних заробітних плат. Хоча це стосуватиметься лише договірного режиму, але намагання протягнути в парламенті цю норму вже кілька разів насторожує.

Висновки.

В умовах диверсифікації зайнятості, упровадження дистанційної форми праці потреба розширення договірної свободи у трудових відносинах є нагальною. Нездатність парламенту ухвалити новий Трудовий кодекс змушує шукати можливості для узгодження інтересів, регулювання питань, які раніше не поставали перед працівниками і роботодавцями, наприклад щодо використання інтелектуальної власності, збереження комерційної таємниці, антикорупційних обмежень.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Слід скасовувати відверто застарілі норми, що гальмують розвиток договірного регулювання. Також потрібно припинити практику латання дірок і безсистемного внесення змін до базових законів, КЗпП, забуваючи, що значна частина його положень не лише дублюється у спеціальних законах, але й передбачає їх спільне системне застосування.

Спадає думка, що Верховна Рада втратила потенціал якісної підготовки законопроектів, а експерти, яких залучають до цієї роботи, не мають достатнього досвіду і кваліфікації. Тому криза законодавчого регулювання трудових відносин буде лише посилюватися, а відсутність відкритого діалогу з усіма зацікавленими сторонами, зокрема з профспілками, намагання зменшити обсяг їх прав без створення компенсуючих механізмів лише посилить соціальну напругу.

Лібералізація трудових відносин не може відбуватися лише за рахунок звуження прав працівників. В умовах кризи на ринку праці, нестачі працівників у багатьох сферах, розширення обсягів трудової міграції слід створювати умови для заохочення до легальної зайнятості. Зробити це виключно через модернізацію трудового законодавства не вийде. Треба зменшувати податкове навантаження на роботодавців, спрощувати адміністрування податків, покращувати бізнес-клімат України в цілому.

УДК 349.22

ПРАВОВІ СТИМУЛИ ЯК ЗАСОБИ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО АКТИВНУ ПРАВОМІРНУ ПОВЕДІНКУ ПРАЦІВНИКІВ

Смолярова М. Л.

*доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
Національного університету
«Запорізька політехніка»,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-6687-2782*

Категорію «правовий стимул» в юридичній літературі розглядають переважно на галузевому рівні. Дані дослідження не є доскональними, оскільки кожен учений, вирішуючи проблеми правового стимулювання, виходить з особливостей предмета свого дослідження, відзначає ознаки, найбільш чітко характеризує правовий стимул в межах відповідної галузі права. Крім того, в одній і тій же

галузі права можуть співіснувати погляди, які або доповнюють один одного, або взагалі є антиподами. Але такий стан речей не є кризовим. Це не заважає на загальнотеоретичному рівні знайти й розвинути те спільне, що, безумовно, притаманне самій природі стимулювання. Вчені, що займаються галузевими проблемами, акцентують увагу на значенні стимулювання в розвитку тієї чи іншої діяльності. Так, Ю. М. Старілов стосовно сфери державної служби виділяє в особливу ланку інститути заохочення і відповідальності державних службовців. На його думку, «стимулювання являє собою вплив суб'єктів (посадової особи, органу тощо) на потреби, інтереси, на свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а отже, на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності. Заохочення (стимулювання) сприяє поліпшенню дисципліни, якості праці, виховує ініціативу і відповідальність працівників».

Численні спори з приводу визначення поняття правового стимулювання обумовлені неординарним розумінням сутності правового стимулу. Оскільки науковці розмежовують правові стимули як норми права та юридичні норми, то, природно, що це повинно знайти відображення й у визначенні цього поняття. Правове стимулювання – це процес впливу на свідомість і психіку людини при наявності реальних правомочностей, пов'язаних з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особою заохочення за свою соціально активну правомірну поведінку.

Правове стимулювання тісно пов'язане зі здібностями людини. Вони відчують на собі безпосередній вплив правових стимулів як в змістовному, так і в динамічному відношенні. Якісний склад і рівень фізичних, інтелектуальних, емоційних можливостей людини формують і відповідні потреби, інтереси до певних видів діяльності. Правовий стимул дозволяє сконцентрувати увагу на тих напрямках, які найбільш повно виражають функціональні можливості людини. В результаті з'являється позитивне ставлення до певної сфери діяльності, що призводить до переведення функціонально-енергетичних ресурсів людини на ті види діяльності, які дозволяють найбільш повно показати, реалізувати свої здібності.

Формування особистості, з точки зору правового стимулювання, передбачає використання двох моментів:

– свідомий вплив безпосередньо на мотивацію через стимуляцію внутрішньої роботи по самосвідомості, переосмислення себе і навколишньої дійсності з подальшою розбудовою своєї діяльності;

– зміна навколишнього середовища, тобто через зміну сфери діяльності впливати на мотивацію поведінки.

В основі правового стимулювання лежать об'єктивні характеристики самого індивіда. Загальновідомо, що нормальним станом людини є не стан спокою, а стан активної діяльності, не стан пасивної задоволеності, а стан активного прагнення і мотиваційної напруженості. Зрозуміло, що людською поведінкою рухає «незадоволеність» особливого роду, яка виникає після досягнення поставленої мети та відкриває для людини перспективу руху вперед. Правове стимулювання саме і відповідає повною мірою цим вимогам. Правові стимули як засоби впливу на свідомість і психіку людини дають змогу зробити вибір видів діяльності, що зацікавлює. Правовий стимул повинен закріплювати те, що для людини значуще. Значуще виникає на основі реальної дійсності. Тому, на мій погляд, правове стимулювання базується на основі двох суперечностей: суперечність між бажаним і дійсним та суперечність між тенденцією до активності й можливістю її реалізації.

На думку С. В. Мірошник, правове стимулювання як процес впливу на свідомість і психіку людини виконує дві функції:

– оцінювальну (правовий стимул розглядається суб'єктом з точки зору його соціальної цінності, розкривається зміст його позитивної майбутньої перспективи);

– власне стимуляційну (на базі оцінки правового стимулу складається правомірна поведінка).

Отже, правові стимули впливають на свідомість і психіку особистості таким чином, що породжують у неї потребу до активних дій. Особа відчуває входження в систему соціальних зв'язків, свою важливість, роль як активного учасника в правовому житті суспільства. Все це приводить до виникнення у особи бажання досягти оптимальних результатів.

УДК 349.2 (477)

ОСОБЛИВОСТІ ДОТРИМАННЯ ПРИНЦИПУ РІВНОСТІ ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ

Стасів О. В.

*доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету*

імені Івана Франка,

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-4846-7035

Загальновідомо, що принцип рівності в праві можна виразити за допомогою двох складових, а саме усі є рівними в правах, свободах та обов'язках перед законом й судом, проте вони можуть диференціюватися з огляду на об'єктивні відмінності між суб'єктами чи необхідність створити тимчасово сприятливі умови для певної категорії осіб з метою нівелювати існуючу фактичну нерівність.

Разом із тим у ч. 3 ст. 24 Конституції України закріплюється, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям¹. Отже, з метою усунення фактичної нерівності у можливості реалізації прав чоловіків та жінок принцип рівності проявляється із деякими особливостями.

Так, згідно з п. 4 ст. 4 Закону України «Про відпустки», одним із видів відпусток, на які працівник має право, є соціальні відпустки, які, у свою чергу, поділяються на наступні види:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;

¹ Конституція України в ред. від 01.01.2020 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи¹.

Ці види соціальних відпусток реалізуються по-різному і не завжди чоловік-працівник та жінка-працівник є рівними у можливостях. Наприклад, зрозуміло, що, винятковим правом на отримання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами користується жінка-працівник на підставі медичного висновку. А вже надання такої відпустки пов'язано з фізіологічною можливістю її стати матір'ю.

Разом із тим уже відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може взяти не тільки мати, але й батько дитини і навіть бабуся, дід чи інші родичі, які здійснюють фактичний догляд за дитиною, або ж особа, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, один із прийомних батьків чи батьків-вихователів². Рівноправно користуються жінки і чоловіки й можливістю отримати відпустку у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18-1 Закону України «Про відпустки»).

Проте в ст. 19 цього Закону рівність чоловіків і жінок щодо реалізації права на отримання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, порушено. Так, у ній зазначається, що жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 Кодексу законів про працю України).

Очевидно, що якщо батько та мати працюють і у них є двоє дітей, то право взяти відпустку за цією підставою має виключно ма-

¹ Про відпустки : Закон України в ред. від 23.04.2021 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

² Про відпустки : Закону України в ред. від 23.04.2021 р. (Ст. 18) [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ти, що вважаємо є порушенням принципу рівності. Тут аж ніяк не можна говорити про об'єктивність встановлення переваг для жінок, адже, згідно зі ст. 141 СК України, мати та батько мають рівні права й обов'язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою¹. Ці права є рівними й з точки зору трудового законодавства, а тому необхідно надати можливість і батьку нарівні з матір'ю реалізовувати право на отримання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Отже, принцип рівності при реалізації права працівників на відпустку не завжди дотримується, і якщо цілком зрозумілим є те, що виняткове право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами мають виключно жінки, то уже перевага їх в отриманні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, є не обумовлена об'єктивними чинниками, а тому порушує права чоловіків. Крім того, й сама назва такої соціальної відпустки, а саме додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, вказує на те, що можливість батька та матері в її отриманні має бути рівною.

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО АТЕСТУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ПОНЯТТЯ ТА ПІДСТАВИ

Чорноус О. В.

*доцент кафедри трудового та
господарського права*

*Харківського національного університету
внутрішніх справ,*

канд. юрид. наук, доцент

ORCID 0000-0002-1475-7990

Питання правового регулювання професійної діяльності та підготовки кадрів в органи поліції займають чільні місця серед пріоритетів удосконалення соціального буття. Одним із важливих факторів підвищення ефективності діяльності Національної поліції України є професіоналізм особового складу кожного підрозділу. Сьогодні існує велика кількість спірних моментів щодо підстав проведення атестування поліцейських, та так званої переатестації,

¹ Сімейний кодекс України в ред. від 01.01.2021 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

процедури та наслідків проведення, які можуть мати як позитивний, так і негативний результат.

Закон України «Про Національну поліцію»¹ та наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських» передбачають проведення атестування поліцейських з метою оцінки ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів працівника поліції².

Примітно, що Юридична енциклопедія трактує поняття атестації (від лат. *attestatio* – «свідчення, підтвердження») як перевірку та оцінку ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі. Метою атестації вбачається найбільш раціональне використання кадрів, підвищення ефективності їх праці³. Також в Енциклопедії зазначається, що стосовно деяких категорій працівників, зокрема державних службовців, діють спеціальні правила їх атестації.

Серед теоретиків відсутня єдина позиція щодо визначення самого поняття атестації. Так, одні висловлюють позицію, що атестація не що інше, як один із можливих шляхів просування по службі та здійснення службової кар'єри⁴. Інші розглядають атестацію як юридичний обов'язок державних службовців проходити періодичну перевірку рівня своєї професійної підготовки й відповідності займаній посаді, яка організовується керівником державного органу відповідно до встановлених правил і положень з метою оптимізації використання кадрів, стимулювання підвищення їхньої кваліфікації, відповідальності, виконавської дисципліни й установлення можливостей збереження, зміни або припинення державно-службових правовідносин⁵.

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. Редакція від 23.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.

² Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 17.11.2015 р. № 1465. Редакція від 18.12.2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15#Text>.

³ Бажан М. П. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К. : Укр. енцикл., 1998. Т.1: А–Г. 672 с. : іл.

⁴ Стародубцев А. А. Атестація працівників органів внутрішніх справ як елемент службової кар'єри. *Форум права*. 2012. № 1. С. 899–903.

⁵ Вишновецький В. М. Правова природа атестації державних службовців. *Юридичний вісник. Серія «Повітряне і космічне право»*. 2012. № 1. С. 45–49.

Можемо припустити, що атестація – це діяльність, за допомогою якої визначається рівень здібностей кандидата на посаду, встановлюється допуск до певного виду робіт, сукупність дій, які включають перевірку теоретичних і практичних знань, моральних і психологічних якостей особистості.

Законодавець, відповідно до ч. 2 ст. 57 Закону України «Про Національну поліцію» та ч. 3 Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, чітко зазначає, що атестування поліцейських проводиться в наступних випадках: 1) при призначенні на вищу посаду, якщо заміщення цієї посади здійснюється без проведення конкурсу; 2) для вирішення питання про переміщення на нижчу посаду через службову невідповідність; 3) для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність. Як бачимо, перелік підстав для проведення атестування поліцейських є вичерпним, додаткових ознак та підстав не передбачає.

Однак в п. 6 IV розділу «Порядок організації, підготовки, проведення атестування» Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських міститься застереження, що не підлягають атестуванню поліцейські жіночої статі під час перебування у відпустках у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.

На підставі аналізу положень означених правових актів можемо дійти висновку, що атестуванню підлягають лише ті поліцейські, які потрапляють у категорію осіб, що претендують на вищу посаду або щодо яких вирішується питання про переведення на нижчу посаду, або щодо яких вирішується питання щодо звільнення через службову невідповідність. Лише ці три категорії поліцейських можуть бути включені до списку поліцейських, які підлягають атестуванню.

Необхідно наголосити, що у більшості справ суди тлумачать наведене положення таким чином, що зазначений у ньому перелік випадків атестування поліцейських є вичерпним. Інших випадків проведення атестації поліцейських Законом не передбачено. Тому будь-яку оцінку ділових, професійних, особистих якостей, освітнього та кваліфікаційного рівнів поліцейських, що проведена Національною поліцією на власний розсуд, без настання обставин, визначених у частині другій статті 57 Закону України «Про Національну поліцію», суди визнають безпідставною і, відповідно, протиправною (наприклад, ухвала Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 16 червня 2016 року у справі № П/811/119/16, Єдиний державний реєстр судових рішень (ЄДРСР) – 58430004).

На основі такого тлумачення суди доходять висновку, що кожна з трьох підстав для проведення атестування, які передбачені частиною другою статті 57 вище вказаного Закону, повинна бути пов'язана з певними передумовами, зокрема атестування, яке призначається для вирішення питання про звільнення зі служби в поліції через службову невідповідність, повинно бути зумовлене існуванням реальних підстав для звільнення, як то неналежне виконання службових обов'язків, порушення встановленого чинним законодавством порядку і правил несення служби тощо (наприклад, ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 6 липня 2016 року у справі № 810/892/16, ЄДРСР – 58846725). Відповідно суди дотримуються позиції, що у рішенні про проведення атестування орган поліції повинен зазначити підстави атестування, передбачені частиною другою статті 57 Закону України «Про Національну поліцію» (ухвала Київського апеляційного адміністративного суду від 21 червня 2016 року у справі № 810/780/16, ЄДРСР – 58579374).

З викладеного вище вбачається, що атестування поліцейських не було предметом досліджень вітчизняних учених, які фактично не відрізняють поняття «атестація» й «атестування». Варто відзначити, що поняття «атестування» – доволі нове в українському законодавстві, яке на достатньому рівні ще не досліджене. Воно було закріплено в Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. та Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських того ж року. З аналізу нормативних актів зрозуміло, що поняття «атестування» стосується процесу проходження атестації, в ході якої здійснюється оцінювання ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді чи здійснюваній роботі. Процедура атестування має на меті (стосовно позитивних наслідків) сприяння підвищенню знань, якостей роботи, слугує забезпеченню якісного виконання службових обов'язків. Деякі науковці відзначають, що «атестація працівників поліції є одним із заходів, який покликаний забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсів працівників відповідно до їх компетентності. Саме завдяки належному проведенню атестування поліцейських стає можливим впорядкування та удосконалення проходження служби в органах та підрозділах поліції»¹. Проте мо-

¹ Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. *Lex portus*. 2018. № 3. С. 55–64.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

жуть мати місце й протилежні результати (негативні наслідки) проведення атестування. Зокрема, негативним аспектом є наявність прогалин у правовому регулюванні впродовж усього процесу проведення атестації працівника поліції, а також нечітко сформульовані підстави для атестації. Так, відсутність вказівки на вичерпність підстав у поєднанні із надмірно розширеним поняттям атестації дозволяють застосовувати даний процес й під час вступу на посаду поліцейського або застосовувати атестацію для кожного поліцейського, а не лише у визначених законом випадках щодо підвищення, пониження чи звільнення з посади. Така недосконала правова регламентація допускає невірне тлумачення законодавства та можливість зловживання деякими повноваженнями.

На нашу думку, саме атестування, як інструмент визначення компетентності та наявності професійних знань у поліцейського, змінює уявлення про них та систему взагалі у бік саме освічених та кваліфікованих фахівців, а тому потребує уваги науковців, досконалого вивчення та правового регулювання.

УДК 349.22:378.147 (477)-022.215

ДУАЛЬНЕ НАВЧАННЯ ЯК ФОРМА ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ І ВИД ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

Яригіна Є. П.

*асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-7741-7419*

У сучасному світі прискорилися процеси глобалізації економіки, що супроводжуються стрімким розвитком технологій, зростанням вагомості продукції (як проміжної, так і кінцевої) із високим ступенем обробки, особливо продуктів «нової економіки», а також різноманітних послуг – інформаційних, науково-технологічних, транспортно-комунікаційних, туристичних і рекреаційних, фінансових, страхових тощо¹, зняттям бар'єрів на шляху пе-

¹ Швиданенко О. Новітня парадигма глобалізації: світоцілісність чи альтернативи розвитку? URL :https://kneu.edu.ua/get_file.

реміщення капіталів, робочої сили, товарів між державами (так званою лібералізацією зовнішньоекономічних зв'язків країн), переходом від замкнених національних господарств до економіки відкритого типу. Усе це зумовлює, з одного боку, зростання конкуренції, зокрема й на ринку робочої сили, підвищення вимог до працівників із боку роботодавців, з іншого – відкриває перед кожною особою нові можливості. Наприклад, нині фахівці-початківці чи професіонали своєї справи мають змогу як працевлаштуватися (чи то на батьківщині, чи то в інших країнах), так і підвищувати, так би мовити відточувати, майстерність, переймати досвід на власному виробництві, у будь-якій установі держави чи за їх межами. Спираючись на наведене, можна сміливо стверджувати, що сьогодні створені всі умови для реалізації закріпленого і гарантованого ст. 43 Конституції України і ст. 5¹КЗпП права на працю. Означене, звісно, є позитивним. Щоправда, через відкриття кордонів і відносно легкий доступ до розвинених країн прискорився так званий «відтік мізків» – кваліфікованих працівників, науковців, молоді, які прагнуть отримувати гідну заробітну платню, мати достойні умови життя. Зрозуміло, що з цим стикається не лише Україна, а й інші держави.

У контексті сказаного варто зупинитися й на тому, що завдяки прискоренню глобалізаційних процесів, покращенню комунікації між народами швидше відбувається обмін знаннями, інформацією, технологіями, що, у свою чергу, сприяє підвищенню якості товарів і послуг. Як наслідок, власники або керівники підприємств, господарств чи установ змушені постійно дбати про модернізацію виробництва, запровадження новітніх технологій, створення сприятливих і безпечних умов праці, підвищення її оплати, надання працівникам послуг (йдеться про харчування, медичне обслуговування тощо). З огляду на це домінуючою формою легалізації, узаконення трудових відносин стає контракт.

Водночас і роботодавці вимагають більшого. Зокрема, щоб отримати роботу, вчорашньому випускнику ЗВО, якому на підтвердження набуття певного рівня освіти видано диплом, треба мати стаж, певний досвід. Вбачається, що за сучасної системи освіти це дуже важко поєднати. На наш погляд, набути досвіду упродовж нетривалої практики майже нереально. Крім того, незрозуміло, як, навчаючись за денною формою навчання, отримати стаж 2–3 роки.

Проте вихід є – дуальна система (від лат. *dualis* – подвійний). Передусім, відзначимо, що даний термін введений у вжиток (педагогічну термінологію) ще в середині 60-х років минулого століття

у ФРН на позначення нової, більш гнучкої форми організації професійного навчання. Дуальність як методологічна характеристика такої освіти передбачає узгоджену взаємодію освітньої та виробничої сфер підготовки кваліфікованих кадрів певного профілю. Головне завдання впровадження елементів дуальної системи здобуття освіти – усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання майбутніх кваліфікованих працівників, подолання розриву між теорією і практикою, освітою і виробництвом, підвищення якості підготовки кадрів з урахуванням вимог роботодавців. Варто додати, що обов'язковими компонентами дуальної форми здобуття освіти (далі – ДФЗО) є: узгоджені з підприємством освітні програми для певного ступеня, рівня освіти відповідної спеціальності (спеціалізації), чіткі і продумані робочі навчальні плани, графіки освітнього процесу тощо; проведення практичних занять, усіх видів практик на базі підприємства; робочі місця для студентів під час здобуття освіти за дуальною формою та будь-яких видів практики з виплатою заробітної плати відповідно до штатного розпису підприємства та/або укладеного договору між підприємством і студентом. Виходячи з цього, можна дійти висновку, що дуальна освіта здійснюється, як правило, на підставі строкового трудового договору, а відносини, які виникають, регулюються КЗпП України (ст.ст. 5, 7 тощо).

Ключовими (можливо, навіть визначальними) причинами схвального сприйняття і переходу здобувачів вищої освіти на ДФЗО слід визнати: покращення якості практичної (професійної) підготовки; офіційне працевлаштування за фахом; наявність заробітної плати/фінансова самостійність; підвищення конкурентоспроможності на ринку праці; отримання першого робочого місця за спеціальністю (що в умовах сьогодення є чи не найбільшою проблемою, зокрема і в Україні); рання адаптація до робочого місця; можливість швидкого кар'єрного зростання тощо. Звісно, деякі країни вже мають певні напрацювання і досвід ДФЗО. Незважаючи на те, що Україна перебуває ще на початку цього шляху, уже дещо зроблено.

Так, Кабінет Міністрів України 19 вересня 2018 р. схвалив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою¹, яка, згідно зі ст. 9 Закону України «Про освіту», визнається однією з основних форм здобуття освіти². Крім того, у ст. 47 «Форми здобуття фахо-

¹Концепція підготовки фахівців за дуальною формою.

² Про освіту : Закон України.

вої передвищої освіти» Закону України «Про фахову передвищу освіту» міститься положення:

«1. Формами здобуття фахової передвищої освіти є:

1) інституційна (очна (денна, вечірня), заочна, дистанційна, мережева);

2) індивідуальна (екстернатна, на робочому місці (на виробництві);

3) дуальна.»

Крім того, в п. 6 ст. 49 Закону України «Про вищу освіту» закріплено: «Дуальна форма здобуття вищої освіти – це спосіб здобуття освіти здобувачами денної форми, що передбачає навчання на робочому місці на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації обсягом від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми на основі договору¹. Навчання на робочому місці передбачає виконання посадових обов'язків відповідно до трудового договору.

Дуальна освіта здійснюється на підставі договору між закладом вищої освіти та роботодавцем (підприємством, установою, організацією тощо), що передбачає:

порядок працевлаштування здобувача вищої освіти та оплати його праці;

обсяг та очікувані результати навчання здобувача вищої освіти на робочому місці;

зобов'язання закладу вищої освіти та роботодавця в частині виконання здобувачем вищої освіти індивідуального навчального плану на робочому місці;

порядок оцінювання результатів навчання, здобутих на робочому місці».

У контексті наведеного і задля уникнення непорозумінь зауважимо, що не можна вважати ДФЗО таке навчання, коли особа працює повний робочий день протягом усього періоду здобуття освіти, що, звісно, видається цілком логічним, тому що навчання на робочому місці – це взаємодія учня або слухача з наставником у звичайній виробничій ситуації (процес звикання до виробництва, занурення у повсякденні виробничі справи). На виробництві чи в межах компанії таке навчання може також здійснюватися викладачами навчальних закладів.

Наведене дає підстави стверджувати, що сьогодні в законодавстві України, а саме в законах України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту», дуальну освіту «легалізовано», чим створено відповідні умови для її впровадження в за-

¹ Про фахову передвищу освіту : Закон України.

кладах вищої та фахової передвищої освіти. Більше того, введення такого навчання повністю відповідає вимогам часу, оскільки конкурентоспроможність будь-якої держави на світовому ринку, як до речі, і якість життя її населення, безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки кадрів.

Зупинимося ще на одному моменті. Спираючись на наведене, дуальну освіту, на наше переконання, можна визнати трудовими правовідносинами. Пояснимо свою позицію. Допуск здобувача освіти до виконання робіт відповідно до ст. 24 КЗпП України неможливий без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Оплата праці здобувачів здійснюється на загальних підставах і має відповідати положенням Закону України «Про оплату праці» і ст.ст. 115, 116 КЗпП.

При укладенні договорів про впровадження елементів дуальної форми навчання з особами, які не досягли 18-річного віку, слід керуватися нормами розділу VIII КЗпП. Так, згідно зі ст. 190 КЗпП, забороняється застосування праці осіб, молодше вісімнадцяти років, на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Звісно, ступивши на шлях введення ДФЗО, Україна може запозичити чи врахувати німецький досвід, адаптувавши його до реалій сьогодення і взявши до уваги специфіку нашої країни. Вважаємо, що це сприятиме удосконаленню професійної освіти і підвищенню компетентності фахівців. Не менш важливо розробити сучасну модель мережевої взаємодії освітніх закладів і підприємств з підготовки професійних кадрів, віднайти важелі впливу і стимули для роботодавців, щоб вони погоджувалися фінансувати програми фахової підготовки, навіть, можливо, й самі їх пропонували. Для цього потрібно укріпити законодавчу базу, а з деяких питань навіть сформувати групи з відповідних фахівців для створення законопроектів, спираючись на приписи яких регламентуватимуться відносини між учнями (стажерами), наставниками, підприємством (організацією), органами влади й державою (передусім, у питаннях визнання дипломів).

Підсумовуючи наведене, зауважимо, що запровадження дуальної форми навчання повинно бути спрямоване на адаптацію здобувачів освіти до першого робочого місця. Вказане набуває особливої

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

актуальності з огляду на те, що основними проблемами, які постали сьогодні, є: неготовність випускників продуктивно працювати за фахом; невідповідність освітнього процесу вимогам ринку праці, що призводить до потреби в додатковому навчанні на робочому місці; відсутність необхідного досвіду самостійної професійної діяльності (стажу роботи) у випускників, які влаштовуються на роботу вперше¹.

З огляду на це у правове поле України необхідно ввести положення щодо дуального навчання, спираючись на які відбувалося б регулювання цього процесу. Пріоритетними і такими, що потребують першочергового вирішення, мають стати питання стосовно професійних стандартів, регіонального замовлення, компетентності, які визначають сталість профтехосвіти та її вплив на зайнятість. Визначенню і регламентації підлягають такі категорії, як «навчальне базове підприємство», «учнівський процес», «моніторинг працевлаштування» тощо.

Координатором започаткування дуального навчання можуть бути регіональні управлінські структури, органи державного партнерства, торговельно-промислові палати.

УДК 349.2

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ОФФЛАЙН У ПОЗАРОБОЧИЙ ЧАС

Яценко Т. П.

*старший викладач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

У XIX ст. робітники виходили на страйки, щоб отримати право на коротший робочий день, а у XXI ст. ми добровільно зробили його безперервним. Здається, що це не робота увірвалася в наше особисте життя — ми самі її запрошуємо. При тому після закінчення робочого дня ми виходимо з підприємств, установ, організацій, але ж не перестаємо працювати: електронна пошта і месенджери про-

¹ Дуальна освіта: інституціональні особливості реалізації в Україні: кол. моногр. / В. М. Новіков, Ю. О. Каряїн, В. В. Черніченко ; за наук. ред. В. Новікова, З. Сіройча, Г. Собчука. Київ-Варшава, 2020. 79 с. URL :https://idss.org.ua/arhiv/dual_2019.pdf.

довжують показувати сповіщення про робочі листи та повідомлення. Сьогодні вже не є виправданням, що «немає інтернету» і що «файл на робочому комп'ютері», тому що є 4G-покриття і хмарні сервіси зберігання даних. Тобто у нас немає причин не відповісти на робочий лист чи повідомлення.

У зв'язку з цим виникають питання про те, чи має працівник право бути офлайн (відключити свій телефон/комп'ютер) у позаробочий час; чи має право роботодавець вимагати від працівника бути онлайн 24/7; чи має право працівник після завершення робочого дня, у вихідні дні, під час відпустки не відповідати на дзвінки та робочі повідомлення; чи можна цьому зарадити.

Безперечно, непорушною аксіомою є необхідність охорони праці для кожного найманого працівника. Такою ж аксіомою має стати й охорона відпочинку для працюючих.

Власне представники Європейського парламенту закликали Європейську комісію розробити проект закону, який би закріплював «право на відключення» в законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників, оскільки поки на рівні ЄС немає жодного законодавчого акта, який би закріплював «право на відключення». «Право на відключення» означає право працівника відключитися і не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення в неробочий час, вихідні дні, під час відпустки тощо. Широке використання смартфонів та цифрових технологій робить працівників більш вразливими, адже багато роботодавців очікують, що працівники постійно мають бути онлайн та відповідати на робочі запити в будь-який час. Виснажені працівники від постійної необхідності «бути на зв'язку» та й понаднормово, заслуговують надати їм «право на відключення». Це важливо для їхнього ментального та психічного здоров'я. Саме тому настав час привести права працівників у відповідність з новими цифровими реаліями.

Наразі «право на відключення» безпосередньо не зазначено у міжнародних документах, втім, можна сказати, що воно є похідним від загального права на відпочинок. Стаття 24 Загальної декларації прав людини передбачає, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку¹.

¹ Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. № 995_015 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015вр#Text.

Ще до початку пандемії COVID-19, що стала одним із каталізаторів поширення дистанційної роботи, Міжнародна організація праці наголошувала на необхідності забезпечення «права на відключення» та конкретних механізмів його реалізації задля дієвого дотримання балансу між особистим життям та роботою. Проте застосування нових технологій не може суперечити загальновищезгаданим нормам робочого часу, як визначено в Рекомендації МОП щодо політики в галузі зайнятості № 169: політика в галузі впровадження нових технологій має сприяти поліпшенню умов праці та скороченню тривалості робочого часу працівників, відповідно збільшення робочих годин працівників, які працюють за допомогою інформаційно-комунікаційних пристроїв, є недопустимим¹.

У цьому контексті окремої і особливої уваги заслуговує досвід Франції. «Право на відключення» вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 р. Вже 2004 р. Верховний Суд підтвердив свої висновки в іншому рішенні – «той факт, що працівник не був доступний по телефону в неробочий час, не може розглядатися як порушення трудової дисципліни». Тому, відповідно до Трудового кодексу Франції, «право на відключення» вимагає «врегулювати використання цифрових інструментів з метою забезпечення поваги до відпочинку та відпустки, а також особистого та сімейного життя». При цьому роботодавці несуть обов'язок щодо створення механізмів забезпечення права на відпочинок під час роботи працівників, які використовують цифрові інструменти, порядок права на відключення має бути врегульовано локальними документами роботодавця. Для реалізації права на відключення найчастіше використовується різного роду програмне забезпечення, за допомогою якого працівники та роботодавці або можуть відслідкувати використання пристроїв мобільної та дистанційної роботи поза межами стандартних робочих годин, або ж здійснюється автоматичне відключення пристроїв, на яких працюють працівники, під час закінчення робочого часу нормальної тривалості².

¹ Рекомендація МОП № 169 щодо політики в галузі зайнятості від 26.06.1984 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_278#top.

² Oscar Vargas Llave and Tina Weber. Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg. URL :<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balancein-digital-flexible-working-arrangements>.

Із метою зменшення впливу негативних наслідків нових форм роботи все частіше в законодавстві країн Європи зустрічаються нормативні положення, які закріплюють «право на відключення», тобто можливість працівників поза межами робочого часу вимикати всі електронні пристрої, пов'язані з роботою, не відповідати на телефонні дзвінки та не перевіряти електронні скриньки. Такі положення вже закріплено в таких країнах, як Аргентина, Франція, Філіппіни, Бельгія, Нідерланди, Люксембург, Індія, Італія, Іспанія, Словаччина, Чилі, Квебек, та надають своїм працівникам аналогічне право на оффлайн¹. Наразі активні дискусії щодо зміни законодавства тривають і у 8 країнах ЄС – Німеччині, Фінляндії, Ірландії, Люксембурзі, Литві, Мальті, Швеції та Словенії.

Спроби ввести в легальне поле України «права на відключення» були здійснені у прийнятому в лютому 2021 р. Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX від 04.02.2021 р., що мав на меті врегулювати дистанційну роботу. У роботі дистанційних працівників важливим є питання обліку робочого часу задля уникнення понаднормових годин роботи таких працівників. Згідно зі ст. 60 КЗпП України обов'язок щодо обліку робочого часу покладається на роботодавця². Проблема обліку робочого часу виникає через розмитість меж робочого часу та особистого часу працівників. Тому в ст. 60-2 КЗпП України вводиться поняття «період відключення» – працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни³. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Дана норма є радше декларативною, адже не містить певних конкретних запобіжників та механізмів. Утім системний аналіз норм чинного трудового законодавства дозволяє стверджувати, що в теорії скористатися правом на відключення працівник може і зараз, адже за ст. 31 КЗпП України власник або уповноважений

¹ Там само.

² Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

³ Там само.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором¹. Отже, якщо, наприклад, на підприємстві встановлено доволі стандартний графік роботи з 09:00 до 18:00, то працівник може не відповідати на робочі дзвінки або електронні листи починаючи з 18:01.

Тому в умовах сьогодення Україні потрібно врегульовувати це питання, вдосконалити трудове законодавство та привести у відповідність з ним діючі нормативно-правові акти. До того ж потрібно визначити додаткові гарантії для працівників, які використовують цифрові інструменти щодо дотримання нормальної тривалості робочого часу та належного забезпечення права на відпочинок, зокрема закріплення чітких механізмів реалізації «права на відключення». Власне ефективна практика його використання – це як шлях до покращення життя та здоров'я кожного конкретного працівника, так і ключ до підвищення продуктивності праці, адже працівник, що може повною мірою реалізувати своє право на відпочинок, апріорі буде більш ефективно виконувати свої трудові обов'язки.

УДК 349.2

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН

Андрєєнков О. Є.

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID 0000-0002-3270-8670*

Розглядаючи правосуб'єктність керівника в контексті саме трудових правовідносин, логічно визначити такий термін, як праця, яку слід у найбільш абстрактному розумінні розкривати як суспільно корисну діяльність людини, процес якої підпадає під сферу дії норм трудового права².

¹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.

² Зайцева О. Г. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. М. : Проспект, 2015. 184 с. URL: <https://books.google.com.ua/books>.

На основі зазначеного, шляхом компонування складових досліджуваного поняття, видається можливим під трудовою правосуб'єктністю керівника розуміти міру свободи та вибору, межу, в рамках яких стає можливим здійснювати даною особою свої права та обов'язки. Власне можливість реалізовувати дані права та обов'язки напряму залежить від наданих державою шляхом законодавчого закріплення можливостей вступати в правовідносини.

Саме такий підхід буде використаний нами при подальшому розкритті предмета дослідження.

Компонентами правового статусу фізичної особи-працівника традиційно вважаються:

- 1) наявність трудової правосуб'єктності;
- 2) визначеність основних прав і обов'язків;
- 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків;
- 4) відповідальність у разі порушення трудових обов'язків.

Позначаючи правоздатність та дієздатність єдиним поняттям «правосуб'єктність», логічним вважаємо почати з визначення моменту набуття керівником правосуб'єктності.

Д. Г. Замордуєв звертає увагу на те, що виникнення власне трудової правосуб'єктності у досліджуваній категорії працівників – питання дискусійне, більше того, момент її виникнення, на переконання автора, тісно переплітається з моментом набуття цивільної роботодавцем. Єдиної позиції із цього питання поки не вироблено. Проте достатньо обґрунтованими видаються міркування науковця про те, що значна частина правового статусу керівника може бути реалізована тільки з моменту набуття правосуб'єктності роботодавцем, що розглядається як сукупність правоздатності, дієздатності та деліктоздатності. Момент виникнення цивільної правосуб'єктності роботодавця слугує визначальним фактором при реалізації трудо-правового статусу¹.

Розвиваючи цю думку, слід зазначити: аналіз чинного законодавства дозволяє сказати, що підстав діяти висновків про те, що виникнення у юридичних осіб трудової правосуб'єктності відбувається раніше, ніж з'являється цивільна, немає. Тобто для реалізації правосуб'єктності як роботодавця організація повинна бути не лише належним чином зареєстрована, але й мати фонд оплати праці, визначитись із штатом працівників тощо. Трудова правосуб'єктність у цьому сенсі виникає одночасно із цивільною.

¹ Турчин С. О. Щодо правової характеристики працівника-керівника юридичної особи. *Форум права*. 2013. № 3. С. 673–676

Переходячи до правосуб'єктності керівника, перш за все, необхідно звернути увагу на те, що чинним законодавством України не висувається ніяких додаткових вимог до осіб, які претендують на посаду керівника підприємства, установи, організації. Так, як загальновідомо, набуття правового статусу працівника виникає у особи тільки з моменту укладання нею трудового договору з роботодавцем, тобто, фактично, з моменту вступу в трудові правовідносини.

Отже, на нашу думку, в цій частині необхідним є доопрацювання законодавства, адже керівником, як правило, повинна бути особа із відповідними комплексними професійними знаннями, досвідом роботи на посаді спеціаліста у відповідній сфері для того, щоб розуміти специфіку виробництва, володіти навичками управління, менеджменту, роботи з людьми, в цілому, яка включає розуміння психології, високий рівень культури спілкування тощо, що, можна припустити, напряду залежить і від віку, який явно повинен бути принаймні вище за вказаний загальний для представників більшості професій.

Питання правосуб'єктності керівника як суб'єкта організаційно-управлінських відносин неможливе без виокремлення двох видів відносин: тих, у яких керівник бере участь, виконуючи свої функції щодо формування й виявлення волі власника підприємства; тих, у рамках яких ним здійснюються організаційні та внутрішньоуправлінські дії, що охоплені його посадовими обов'язками.

УДК 349.2: 351.74

ОЗНАКИ КОНТРАКТУ ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ПОЛІЦІЇ

Береїтін С. В.

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин з поліцейськими передбачений у Законі України «Про Національну поліцію». Частина 1 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» визначає контракт про проходження служби в поліції як письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами¹. Як можна побачити, вищенаведене ви-

¹ Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення 23.04.2021).

значення майже не містить ознак даної категорії, що не дає повного розуміння про її сутність. При цьому не враховуються особливості контракту, передбачені загальним трудовим законодавством. Так, основний трудовий закон держави – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), хоча і не містить визначення терміна «контракт», однак у ч. 3 ст. 21 КЗпП передбачає наступні його особливості: «Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України»¹.

Отже, КЗпП контракт визнає особливою формою трудового договору. У юридичній літературі були висловлені заперечення стосовно визначення контракту як форми трудового договору. Зокрема, В. І. Прокопенко звертав увагу на те, що у філософському розумінні формою визнається зовнішня оболонка явища. Таку оболонку трудові договори можуть мати усну або письмову. Але і раніше трудові договори в ряді випадків укладались у письмовій формі, наприклад при організованому наборі робітників, про роботу з особливими природними географічними і геологічними умовами, умовами підвищеного ризику для здоров'я тощо. Ці договори не становлять особливої форми трудового договору, а є його окремими видами. На підставі зазначеного В. І. Прокопенко вважає, що визначення в ст. 21 КЗпП контракту як особливої форми трудового договору є помилковим². На думку П. Д. Пилипенка, правило ст. 24 КЗпП про те, що контракт обов'язково укладається у письмовій формі, практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин. Тому контракт – це швидше вид трудового договору, а не форма останнього³.

Вважаючи вищенаведені доводи відомих учених достатньо обґрунтованими, а також керуючись тим, що у всіх видів трудово-

¹ Кодекс законів про працю України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.04.2021).

² Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудоий договір» і «контракт» у трудовому праві України. *Вісник Академії правових наук України*. 1995. № 3. С. 109–117.

³ Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: монографія. К.: Знання, 2003. 146 с.

го договору є певні особливості, контракт слід вважати видом трудового договору.

До особливостей контракту поряд із тими, що передбачені ч. 3 ст. 21 КЗпП, слід віднести і норми Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, зокрема пункт 24, який передбачає, що за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Отже, контракт потребує постійного переукладання або продовження.

Сьогодні національне законодавство, яке передбачає укладення контрактів з певними категоріями працівників, встановлює виключно строковий характер відповідних трудових відносин.

Це стосується і поліцейських, для яких у ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» чітко передбачено строк контрактів про проходження служби в поліції. Крім цього, Закон України «Про Національну поліцію» закріплює за чітко визначеним колом посадових осіб право на укладення та продовження від імені поліції контракту про проходження служби.

У юридичній літературі як особливість контракту відзначається його письмова форма. Разом з тим вважаємо, що після змін, які були внесені у ч. 3 ст. 24 КЗпП Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28 грудня 2014 р. № 77-VIII, всі трудові договори повинні укладатися у письмовій формі. Сьогодні ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю України має таку редакцію: «Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»¹. Отже, письмова форма не може бути сьогодні особливістю саме контракту.

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 р. № 77-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Виходячи з вищезазначеного можна виділити наступні ознаки контракту про проходження служби в поліції. По-перше, контракт є видом строкового трудового договору. По-друге, контракт продовжується або переукладається за згодою сторін після закінчення строку його дії. По-третє, контракт не може автоматично перетворитися у безстроковий трудовий договір. По-четверте, контракт може містити додаткові підстави для його розірвання, в тому числі дострокового, які не передбачені чинним законодавством. По-п'яте, укладати та продовжувати контракт від імені поліції має чітко визначене коло посадових осіб. По-шосте, існування посад в поліції, за якими встановлено обмеження кількості продовжень контракту. По-сьоме, контракт є підставою для видання наказу про прийняття особи на службу в поліції та/або призначення її на відповідну посаду.

УДК 349.2

ЩОДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ»

Войцишина О. В.

*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID 0000-0002-4870-8310*

Правовий феномен, який є предметом даної статті, користується незмінним інтересом теорії держави і права та галузей українського права.

Відповідальність – одна з основних категорій, широко використовується в правозастосовній практиці. Однак сам термін «відповідальність» багатозначний і вживається в різних аспектах. Розрізняють соціальну, моральну, політичну і юридичну відповідальність. Соціальна відповідальність як узагальнююче поняття охоплює всі види відповідальності в суспільстві. З філософської позиції, соціальна відповідальність обґрунтовується свободою волі (свободою вибору) суб'єкта відповідальності¹. Відповідно, формами

VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#n615> (дата звернення 20.04.2021).

¹ Винденбальд В. О свободе воли. Минск : 2000, С. 192;

соціальної відповідальності є моральна і юридична відповідальність¹.

Так, у визначенні поняття юридичної відповідальності можна виділити далеко не повний перелік підходів. Відповідальність – це:

1) юридичний обов'язок дотримання і виконання вимог, передбачених нормою права²;

2) реакція на правопорушення³;

3) взяті в динаміці правові відносини між правопорушником (або особою, обвинуваченим у вчиненні правопорушення) і державними органами⁴;

4) конкретні заходи державного примусу⁵;

5) атрибут, властивість обов'язку на тій стадії його реалізації, коли він не виконується добровільно. За твердженням С. М. Братуся, добровільне виконання обов'язку відповідальністю не є наслідком того, що до боржника не застосовуються заходи державно-примусового характеру⁶;

6) реалізується особливий обов'язок відповідати, що виник на основі особливого юридичного факту – правопорушення⁷;

7) обов'язок зазнати позбавлення особистого, організаційного або майнового порядку⁸.

Безперечно, теоретичний апарат юридичної науки складний і різноманітний, тому що багатозначний її предмет відображення – право і пов'язані з ним явища.

Гранично широкі, найбільш загальні правові поняття є правові категорії. Вони являють собою підсумок узагальнення існуючої

Зверев Н. Л. Свобода воли и право. М., 1898. С. 15.

¹ Бернштейн А. И. Правовая ответственность как вид социальной ответственности и пути её обеспечения. Ташкент, 1989. С. 37э

Гражданское право: Общая часть / отв. ред. Е. А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ВолтерсКлувер. 2007. С. 585.

² Липинский А. Л. Проблемы юридической ответственности. СПб, 2004. С. 14.

³ Малеин Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность. М., 1985. С. 130.

⁴ Лейст О. Э. Санкции и ответственность по советскому праву: теоретические проблемы. М., 1981. С. 170.

⁵ Галаган И. Л. К вопросу о понятии ответственности по советскому праву. *Ученые записки Новгородского государственного педагогического института*. 1958. Т. 4. С. 225.

⁶ Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М., 2001. С. 97–98.

⁷ Попондуполо В. Ф. Динамика обязательственного правоотношения и гражданско-правовая ответственность. Владивосток, 1985. С. 62.

⁸ Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Свердловск. 1964. Вып. 2. С. 182.

державно-правової дійсності, результат синтезу наявних правових понять. Так, узагальнюючи поняття конституційної, кримінальної, адміністративної, цивільної та дисциплінарної відповідальності, формулюють гранично широке поняття юридичної відповідальності. Воно і буде правовою категорією, тому що це поняття, відволікаючись від ознак, властивих окремим видам галузевої відповідальності і зосереджуючи увагу на загальному, що притаманне юридичній відповідальності в цілому, закріплює її суттєві ознаки.

Відомо, що класифікація правових явищ – не самоціль; вона служить побудові адекватного правового регулювання суспільних відносин за допомогою належної єдності і диференціації такого регулювання. Тому кваліфікуюча ознака будь-якого правового явища – це така ознака, яка причинно обумовлює правове регулювання відносин, пов'язаних з цим явищем.

Серед ознак юридичної відповідальності виділяють, як правило, такі¹:

- 1) негативна оцінка дій особи, на яку покладається відповідальність;
- 2) державний примус або можливість його застосування;
- 3) наявність додаткових обтяжень або нових обов'язків для правопорушника.

Юридична відповідальність є однією з найважливіших правових категорій і заслужено займає одне з центральних місць у загальній теорії права. Однак до сьогодні її визнана традиційність і разом з тим неоднозначність в розумінні продовжують залишатися причиною актуальності цієї проблеми.

Особливу значущість юридична відповідальність набуває в зв'язку з тим, що є важливим заходом захисту інтересів особистості, суспільства і держави, що у сформованих сучасних умовах глобалізації, процесів побудови в Україні правової держави набуває особливого значення.

Диференціація юридичної відповідальності є одним із напрямків розвитку законодавства і правової політики в цілому. При цьому можна констатувати, що така правова політика впливає на появу в теорії права все нових самостійних видів юридичної відповідальності.

¹ Ткаченко І. М. Теоретико-правова характеристика юридичної відповідальності. *Право і суспільство*. 2015. № 5. Ч. 2. С. 35–37.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Ознаки правової відповідальності проявляються в її конкретних видах. Достатність підстави (або підстав) визначає настання юридичної відповідальності того чи іншого виду.

Отже, такі критерії (підстави) потребують ретельного вивчення, тому що можуть вплинути в перспективі на постановку змістовно правильного визначення юридичної відповідальності.

УДК 349.2: 351.74

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ У НАЦІОНАЛЬНОМУ АНТИКОРУПЦІЙНОМУ БЮРО УКРАЇНИ

Ворвуль М. В.

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» № 1698-VII в редакції від 14.10.2014:

- особами начальницького складу є працівники підрозділів швидкого реагування, захисту учасників кримінального судочинства та забезпечення безпеки працівників відповідно до цього Закону, оперативно-технічних підрозділів;

- оперативно-розшукову діяльність та досудове розслідування у кримінальних провадженнях щодо злочинів, віднесених законом до підслідності Національного бюро, а також в інших справах, витребуваних до Національного бюро прокурором, що здійснює нагляд за додержанням законів під час проведення оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування працівниками Національного бюро, проводять старші детективи та детективи Національного бюро, які є державними службовцями.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих положень кримінального процесуального законодавства» від 04.10.2019 р. № 187 внесено зміни, зокрема, до зазначеної вище ч. 1 ст. 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» № 1698-VII в редакції від 14.10.2014 р., відповідно до яких особами начальницького складу є, у тому числі, працівники підрозділів детективів Національного бюро.

Зазначені зміни означають припинення дії положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII для визначення трудового статусу детективів та старших детективів

Національного антикорупційного бюро України як державних службовців.

Утрата статусу державного службовця фактично означає зміну істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Відповідно до ст. 32 Кодексу законів про працю України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП (відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці).

Враховуючи зазначені положення законодавства про працю, детективам та старшим детективам Національного антикорупційного бюро України, які мали статус державних службовців та в результаті прийняття Закону України від 04.10.2019 р. № 187 втратили такий статус, має повідомлятися про зміну істотних умов праці в порядку, передбаченому статтею 32 КЗпП.

Відповідно до Роз'яснень Комітету Верховної Ради України з питань державного будівництва, регіональної політики та місцевого самоврядування щодо застосування деяких положень Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII в частині порядку оформлення втрати статусу державного службовця окремими категоріями працівників державних органів у зв'язку з набранням чинності цим Законом з 1 травня 2016 року (20 квітня 2016 року, Протокол засідання № 46), а також згідно з положеннями частини третьої статті 22 Конституції України щодо недопущення звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів вбачається, що на період попередження детективів про зміну істотних умов праці оплата їх роботи, пільги, гарантії, компенсації, а також зобов'язання, які вони мали у зв'язку з наявністю статусу державного службовця, мають бути за ними збережені відповідно до законодавства, що регулювало їх роботу як держслужбовців.

Однак припинення статусу державного службовця не означає для детективів Національного бюро автоматичного переведення в категорію осіб начальницького складу.

Відповідно до п. 4-1 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» Директор Національного бюро

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

визначає відповідно до законодавства в межах граничної чисельності Національного бюро перелік посад, що підлягають заміщенню особами начальницького складу, граничних спеціальних звань за цими посадами.

Таким чином, для забезпечення набуття державними службовцями, які працюють на посадах детективів та старших детективів Національного бюро, статусу осіб начальницького складу необхідно здійснити наступну низку організаційних дій:

1. Розпорядженням Директора визначити відповідно до законодавства в межах граничної чисельності Національного бюро перелік посад, що підлягають заміщенню особами начальницького складу, граничних спеціальних звань за цими посадами (п. 4-1 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України»).

2. Повідомити про зміну істотних умов праці в порядку статті 32 КЗпП в перший день дії Розпорядження Директора детективів, які мають статус державних службовців та з набранням чинності вказаним розпорядженням Директора втрачають такий статус (абзац 3 ч. 1, ч. 6 ст. 10 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України», п. 17 ч. 3 ст. 3 Закону України «Про державну службу»).

3. На період попередження детективів про зміну істотних умов праці оплата їх праці, пільги, гарантії, компенсації, а також зобов'язання, які вони мали у зв'язку з наявністю статусу державного службовця, мають бути за ними збережені відповідно до законодавства, що діяло до прийняття Розпорядження Директора.

4. Детективи, які погодилися на зміну істотних умов праці, продовжують працювати на займаній посаді та набувають статус особи начальницького складу.

УДК 332.2.021.8.001.25(477)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Гуртова К. М.

*викладачка кафедри фундаментальних
та юридичних дисциплін
Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID 0000-0001-7788-5132*

На час встановлення карантину на очільників держорганів усіх рівнів (включаючи міністерства, відомства, місцеві держоргані-

ни) покладається забезпечення дотримання трудових прав державних службовців та працівників, які виконують визначену трудовим договором роботу вдома. Це, зокрема, означає необхідність коректного оформлення сьогодні документів про встановлення режиму роботи (зазвичай, це віддалена, дистанційна робота), умов та розмірів оплати праці, оформлення встановлених законодавством відпусток (у разі нагальної потреби – відкликання з відпусток), інших документів держслужбовців.

Особливий наголос зроблено на збереженні за кожним працівником займаної посади, умов праці, соціальних гарантій та недопущення обмежень трудових прав. Тобто попри те, що робота виконується вдома (чи в іншому, визначеному за погодженням із працівником та його безпосереднім керівником, місці), а не у приміщенні держоргану, кожному працівникові слід виплачувати його заробіток за тими самими правилами, що діяли до запровадження карантину. Якщо працівник мав право на встановлені законодавством пільги чи преференції (наприклад, є матір'ю дитини з інвалідністю або особою з особливими потребами тощо), він має право їх отримати.

За загальним правилом, працівник не може бути звільнений інакше як з підстав, прямо визначених законом. Відповідно до положень Кодексу законів про працю України, карантин або обмежувальні заходи не є підставою для звільнення працівників. Проте незалежно від введення карантину або обмежувальних заходів, трудовий договір може бути розірваний за ініціативи роботодавця у випадках, визначених статтями 40 та 41 КЗпП. Наприклад, ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), невідповідності працівника займаний посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), прогулу (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та інших подібних випадках, визначених законом.

Також, якщо роботодавець і працівник згодні, то трудовий договір у будь-який час може бути припинений за угодою сторін (ст. 36 КЗпП України) або розірваний за власним бажанням працівника (ст. 38 КЗпП України). Проте звертаю увагу на те, що працівника не можуть змусити звільнитися за власним бажанням. Право на звільнення за такою підставою залежить виключно від бажання працівника, і ця підстава не може бути застосована примусово. Будь-яких додаткових підстав для звільнення працівника у період карантину або обмежувальних заходів законом не передбачено.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Тобто якщо підстави звільнення не відповідають положенням закону та/або роботодавцем не дотримана процедура звільнення працівника, таке звільнення буде вважатись незаконним.

Введена можливість працівникам виконувати свої функції дистанційно, тому коли працівник працюватиме дистанційно, роботодавець має укласти з ним письмовий трудовий договір. Виняток – роботодавець запроваджує гнучкий режим роботи чи дистанційну роботу на час загрози поширенню епідемії, пандемії. У цьому випадку достатньо наказу роботодавця. Загальний час дистанційної роботи не повинен перевищувати нормативи. Оплачувати таку працю слід так само як виконувану безпосередньо на підприємстві або в офісі. Також задіяно нову статтю – про гнучкий режим робочого часу: його визначають не за день, а за два тижні, місяць тощо, залежно від підстав. Тобто ніхто щоденно не стоїть над вами з годинником і не стежить, скільки часу ви провели на робочому місці. Працівник сам визначає, коли відпрацьовує свою норму, коли робить перерву на відпочинок або обід. Такий гнучкий режим не може призводити до зміни оплати праці чи трудових прав.

Висновок: на жаль, під час карантинних заходів дуже велика кількість працівників зазнала обмежень з боку роботодавців, у тому числі масових звільнень без законних на те підстав. Для захисту своїх порушених трудових прав слід звернутися до управління Держпраці, а також до суду.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ

Досін Б. В.

*аспірант кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

ORCID 0000-0002-2126-6348

Пандемія коронавірусу зумовила необхідність зміни основних підходів до реформування трудового законодавства з метою посилення захисту трудових прав працівників і потреби їх соціального захисту.

Одним з основних механізмів такого реформування є здійснення соціального діалогу.

Як підкреслює головний спеціаліст з міжнародних трудових норм Бюро МОП для країн Східної Європи і Центральної Азії Лео Сіббель, країни, які використовують тристоронній соціальний діалог, найшвидше змогли втілити ефективні заходи для подолання кризи. Ці дії допомагають забезпечити безпеку і здоров'я на робочому місці, соціальний захист працівників, допомагають підприємствам адаптуватися і уникнути банкрутства, утримати працівників на роботі і забезпечити їх доходи¹.

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог», соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у наступних організаційно-правових формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод².

Однак чинний Закон не регулює усіх можливих організаційно-правових форм соціального діалогу. В умовах пандемії соціальний діалог у розвинених країнах світу здійснюється у формах: обміну інформацією, колективних переговорів, засідання тристоронніх груп, створення і роботи спеціальних груп по підготовці пропозицій з окремих аспектів соціального захисту працівників.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про ефективність здійснення колективних переговорів не лише при укладенні угод відповідного рівня, але і при регулюванні інших аспектів трудових відносин.

Важливим елементом соціального діалогу в умовах пандемії є прямий діалог між роботодавцями та профспілками. Це стосується національного й галузевих рівнів соціального діалогу, на яких повинні визначатися основні засади регулювання трудових прав працівників в умовах кризових явищ, зумовлених пандемією. На локальному рівні консультації з профспілками допоможуть роботодавцю зменшити негативні наслідки кризових явищ, знизити рівень соціальної напруги на підприємстві.

Прямі переговори роботодавця і профспілки необхідні у випадках запровадження нових форм організації праці, запровадження простою і соціального захисту працівників. Недоліком чинної ре-

¹ Соціальний діалог та захист працівників під час пандемії: що радять у МОП? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/18710-sotsialnij-dialog-ta-zakhist-pratsivnikov-pid-chas-pandemiji-shcho-radyat-u-mop.html>.

² Про соціальний діалог : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

дакції ст.ст. 60, 60-1 і 60-2 КЗПП України є ігнорування позиції профспілкової сторони при запровадженні нових форм організації праці. Це порушує принципи соціального діалогу в частині погодження з представниками працівників запровадження нових форм організації праці. Такий стан речей порушує вимоги ст. 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якою передбачено право виборного органу первинної профспілкової організації разом з роботодавцем вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку, погоджувати графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, давати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо¹.

В даному випадку ми спостерігаємо усунення профспілкової сторони від участі у встановленні умов праці для працівників і порушення принципу соціального діалогу про рівноправність сторін.

Ще однією особливістю здійснення соціального діалогу в умовах пандемії є залучення до нього керівників держави та уряду. Але коли до цього долучається найвище керівництво країни, діалог є найнефективнішим. Це сприятиме ефективному виконанню домовленостей між державою, роботодавцями і працівниками. Участь уряду сприяє подальшому успішному двосторонньому діалогу між роботодавцями та працівниками. В даному випадку роль уряду зводиться не лише до того, щоб бути арбітром між роботодавцями та профспілками. Уряд повинен брати активну участь у розробленні програм по соціальному захисту працівників в умовах кризи, зумовленої пандемією.

Фахівці МОП стверджують, що для початку соціального діалогу необхідна наявність у державі кількох базових умов: демократичні основи, свобода асоціацій, сильні та незалежні представництва та організовані соціальні партнерства. Також важливими є політична воля уряду та інституційна підтримка².

В Україні внесені зміни до трудового законодавства у зв'язку епідемію коронавірусу звужують обсяг трудових прав працівників у частині запровадження нових форм організації праці, а також

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

² Як забезпечити успішний соціальний діалог під час пандемії: досвід країн Європи та Азії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/18781-yak-zabezpechiti-uspishnij-sotsialnij-dialog-pid-chas-pandemiji-dosvid-krajin-evropi-ta-aziji.html>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

соціального захисту працівників. Тобто уряд, запроваджуючи відповідні зміни, був на стороні бізнесу, ігноруючи позицію профспілок. Що аж ніяк не сприяє успішному соціальному діалогу.

В такому випадку учасники соціального діалогу повинні використати усі механізми в межах чинного законодавства з метою відновлення соціального діалогу, а також відстоювання трудових прав працівників.

УДК 349.2: 351.74

ОЗНАКИ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Жеребцов Д. Є.

*аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Традиційно у юридичній літературі виділяють загальну дисциплінарну відповідальність та спеціальну дисциплінарну відповідальність. Дисциплінарна відповідальність поліцейських належить до спеціальної дисциплінарної відповідальності. Для формування власної позиції щодо ознак дисциплінарної відповідальності поліцейських слід спочатку дослідити родову категорію «дисциплінарна відповідальність».

Передусім, слід відзначити, що дисциплінарна відповідальність є одним із різновидів юридичної відповідальності у трудовому праві. Окремі представники науки трудового права виділяють трудо-правову відповідальність, поєднуючи у ній характеристики матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Так, на думку Р. І. Обручкова, юридична відповідальність, за чинним законодавством про працю України, представлена такими двома основними її видами, як матеріальна відповідальність сторін трудового договору та дисциплінарна відповідальність працівника¹. Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна відповідальність за трудовим правом розглядали як окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення і по-

¹ Обручков Р. І. Відповідальність у трудовому праві: загальний аналіз. *Новітні кримінально-правові дослідження*: зб. наук. пр. Миколаїв: Іліон, 2015. С. 267–272.

нести відповідні санкції. Підставою такої відповідальності, вважають учені, є трудове правопорушення – винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Трудове правопорушення, з точки зору Г. І. Чанишевої та Н. Б. Болотіної, складається з двох різновидів: дисциплінарного проступку і трудового майнового правопорушення¹. З останньою позицією не погоджується С. М. Синчук, яка відзначає, що така класифікація не зовсім чітко відображає реальну ситуацію у сфері трудової юридичної відповідальності. Адже і трудове майнове правопорушення, і дисциплінарний проступок елементами свого складу мають одних і тих самих суб'єктів, суб'єктивну сторону та об'єкт. А відрізняються лише за шкідливими (негативними) наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення. Тобто коли негативні (шкідливі) наслідки, що виникли в результаті неправомірності поведінки суб'єкта трудових правовідносин, виразилися лише в ігноруванні встановлених правил трудової дисципліни (поява на роботі в нетверезому стані), то можна говорити про трудове правопорушення як підставу для дисциплінарної відповідальності. Якщо ж те саме правопорушення (поява на роботі в нетверезому стані) призвело додатково до завдання майнової (матеріальної) шкоди майну роботодавця, то це є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності. Вчена вважає, що єдиною підставою трудової юридичної відповідальності є трудове правопорушення. Залежно від негативних (шкідливих) наслідків трудового правопорушення – наявності чи відсутності майнової шкоди, застосовуються санкції дисциплінарної або матеріальної відповідальності².

Ми все ж таки вважаємо, що потрібно окремо розглядати ці види юридичної відповідальності (матеріальну і дисциплінарну) у трудовому праві, з огляду на різну правову регламентацію, різних суб'єктів та різні наслідки.

У юридичній літературі виділяють такі особливості дисциплінарної відповідальності. Так, К. Ю. Мельник указує на те, що особливістю дисциплінарної відповідальності є застосування стягнень суб'єктом трудових правовідносин, а саме роботодавцем, через що

¹ Трудове право України : підручник / ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. К. : Знання, КОО, 2001. 564 с.

² Трудове право України: Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., перероб. і доп. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

дисциплінарна відповідальність є одним із виявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, що уклав із ним трудовий договір. Притягнення до дисциплінарної відповідальності порушників трудової дисципліни є правом роботодавця, яким він може скористатися сам, може передати справу на розгляд трудового колективу, а може взагалі відмовитися від притягнення порушника до відповідальності¹. З точки зору В. І. Прокопенка, дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша юридична відповідальність, має примусовий характер. Це проявляється в тому, що на працівника при вчиненні ним дисциплінарного проступку накладаються заходи примусового впливу, примусова санкція, яка викликає для нього певні негативні наслідки. Ці заходи впливу застосовуються тільки по відношенню до працівника, що дає підстави дійти висновку, що дисциплінарна відповідальність є односторонньою. Власник або уповноважений ним орган за порушення своїх обов'язків, що передбачені в правилах внутрішнього трудового розпорядку, перед працівником у дисциплінарному порядку не відповідає². В. Л. Костюк характерними рисами дисциплінарної відповідальності вважав наступні: 1) вид юридичної відповідальності у трудовому праві; 2) має односторонній характер, оскільки негативні наслідки примусового характеру несе виключно працівник; 3) може бути застосована роботодавцем; 4) умовою застосування є вчинення працівником дисциплінарного проступку; 5) правомірне застосування потребує дотримання встановленої процедури (стадій); 6) суб'єктом понесення є виключно працівник; 7) полягає у застосуванні до працівника санкцій у вигляді дисциплінарних стягнень; 8) підставою застосування є наказ (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу; 9) як правило, не тягне фіксації у трудовій книжці працівника³.

Дисциплінарна відповідальність поліцейських регламентується Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». Національний законодавець дисциплінарну відповідальність поліцейських пов'язує із необхідністю забезпечувати службову дисципліну. Так, відповідно до ч. 1 ст. 11 Закону, за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від за-

¹ Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Х. : Діса плюс, 2014. 480 с.

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

³ Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. К. : Центр учбової л-ри, 2016. 472 с.

йманої посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність згідно з Дисциплінарним статутом Національної поліції України. Службова дисципліна, відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону, – це дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників¹.

Застосовують дисциплінарні стягнення до поліцейських керівники різних рівнів. Так, відповідно до ст. 20 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», Міністр внутрішніх справ України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, визначені цим Статутом, до заступників керівника Національної поліції України та порушувати перед Кабінетом Міністрів України питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності керівника Національної поліції України. Керівник Національної поліції України уповноважений застосовувати дисциплінарні стягнення, передбачені цим Статутом, до всіх поліцейських. Інші керівники застосовують дисциплінарні стягнення в межах повноважень, визначених керівником Національної поліції України².

Виходячи з вищенаведеного можна виділити наступні ознаки дисциплінарної відповідальності поліцейських. По-перше, дисциплінарна відповідальність поліцейських є різновидом спеціальної дисциплінарної відповідальності. По-друге, дисциплінарній відповідальності підлягає лише поліцейський. По-третє, дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками різного рівня до відповідного нормативно визначеного кола поліцейських. По-четверте, основною метою дисциплінарної відповідальності поліцейських є забезпечення дотримання поліцейськими службової дисципліни. По-п'яте, підставою застосування дисциплінарної відповідальності поліцейських є дисциплінарний проступок. По-шосте, сутність ди-

¹ Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення 29.03.2021).

² Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19#Text> (дата звернення 29.03.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

сциплінарної відповідальності поліцейських проявляється у настанні негативних наслідків, що виявляються у накладенні дисциплінарних стягнень, передбачених Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

УДК 349.2

ЗАРОДЖЕННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Козаченко С. В.

*аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID 0000-0001-1890-8993*

Законодавча база у сфері оплати праці сільськогосподарських працівників на території сучасної України формувалась ще в довоєнний період.

Із запровадженням принципу оцінки розподілу доходів за трудовими днями, відповідно до затвердженої в 1931 р. VI з'їздом Рад СРСР Постанови «Про колгоспне будівництво», основною одиницею (мірою) оплати праці в сільськогосподарських підприємствах став трудовдень, який проіснував у деяких колективних господарствах до 1966 р.¹

Передвоєнний 1940 рік відзначився зростанням реальних доходів працівників сільського господарства, порівняно з 1913 р., в 3,5 раза². За період 1935–1940 рр. грошова оплата одного трудовдня в сільськогосподарських підприємствах зросла майже втричі³. Однак, незважаючи на досягнутий рівень розвитку сільськогосподарських підприємств, у країні переважала натуральна форма оплати праці працівників. До того ж залежність оплати від кількості

¹ Решение партии и правительства по хозяйственным вопросам (1917–1967 гг.) : сб. док. за 50 лет : в 5 т. М. : Политиздат, 1967. Т. 2 : 1929–1940 годы / [сост. : К. У. Черненко, М. С. Смиртюков]. 798 с.

² Осадько М. Укрепление принципа материальной заинтересованности в колхозном производстве. *Вопросы экономики*. 1959. № 2. С. 80–88.

³ Данилов В. П. Создание материально-технических предпосылок коллективизации сельского хозяйства в СССР. М. : Акад. наук СССР, 1957. 452 с.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

вироблених трудовнів не повною мірою враховувала якісний аспект сільськогосподарської праці¹.

До 90-х років ХХ століття сільське господарство за рівнем заробітної плати посідало належне місце. Обвал її рівня в сільському господарстві відбувся на початку 90-х років. Так, відношення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього рівня в галузях економіки стрімко зменшувалось від 95 % у 1990 р. до 16 % у 1995 р. Завдяки певній стабілізації фінансово-економічного стану сільськогосподарських підприємств, починаючи з 2000 р. відношення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього в галузях економіки підвищилось до 50 %².

Насамперед, визначимось із поняттям оплати праці, а також її форм та систем. Сам термін «праця» включає зайнятість за наймом, самостійну зайнятість та надомну працю, а також охоплює ряд видів діяльності в неформальному секторі економіки та секторі соціального обслуговування. Тобто категорія «оплата праці» повинна бути більш ємною, ніж цінові категорії, такі як «заробітна плата» або «винагорода», які зазвичай пов'язані із зайнятістю за наймом. Категорія «оплата праці» є категорією іншого порядку, ніж категорія «заробітна плата».

У випадках, коли розглядаються відносини найму, ми пропонуємо використовувати категорію «заробітна плата» як основну частину доходу найманого працівника, яка включає компенсацію, соціальні виплати, винагороду та інші заходи стимулювання і мотивації, включаючи доходи від власності у вигляді фінансової та іншої участі.

На нашу думку, категорія «оплата праці» передбачає розгляд не тільки заробітної плати, а й механізмів її формування, таких як інтернаціональні договори, державні гарантії у сфері заробітної плати, індексація, порядок, місце і терміни виплати заробітної плати, обчислення середньої заробітної плати, регулювання через трудові і колективні договори, угоди, оподаткування індивідуальних доходів і ряд інших стандартів і норм, які встановлюються або

¹ Чалаван В. А. М. І. Нижній – організатор в галузі оплати праці аграріїв (1960-ті рр. ХХ ст.). *Історія науки і техніки*. 2014. Вип. 5. С. 236–243.

² Вітвіцький В., Метельська З. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 7. С. 13–17.

регулюються централізованим або локальним способами. Виходячи з цього, можна сформулювати наступне визначення оплати праці: оплата праці – це система юридичних та економічних інститутів, яка являє собою традиційний метод розподілу і складається з міжнародних стандартів, державних гарантій, мінімальних стандартів та економічних важелів, оподаткування індивідуальних доходів, трудових і колективних договорів, угод, місцевих тарифних норм і нормативів та інших офіційних документів, пов'язаних з управлінням заробленими доходами від праці і власності, за допомогою яких встановлюються компенсація, соціальні виплати, винагорода, інші заходи стимулювання та мотивації і доходи від власності у вигляді фінансової та іншої участі для зайнятих за наймом, і формуються доходи самозайнятих громадян, надомників та осіб, що використовують нові форми зайнятості та зайнятих діяльністю у неформальному секторі економіки та секторі соціального обслуговування. Зрозуміло, що застосування такого визначення оплати праці в цілому пов'язано з розширеною концепцією трудових законів, яка повинна охоплювати й методи розподілу доходу.

Положеннями частин 4, 7 ст. 43 Конституції України встановлено право кожної людини і громадянина на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та своєчасне одержання винагороди за працю¹. Безумовно, вказані державні гарантії поширюються й на відносини з оплати праці у сільському господарстві. На необхідності дотримання законодавчих гарантій трудових прав працівників аграрного сектору вказується і в юридичній літературі², адже мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Що стосується понять «система оплати праці» та «форма оплати праці», то їх визначення можна знайти в Методичних рекомендаціях щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджених наказом Мінпраці України від 13.08.2004 р. № 186.

Так, «система оплати праці – це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оп-

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

² Жушман В. П., Корнієнко В. М., Корнієнко Г. С. та ін. Аграрне право : підруч. для студ. вищ. навч. закл. ; за ред. В. П. Жушмана та А. М. Статівки. Х. : Право, 2010. С. 29.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

лати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.

УДК 349.2

ВИДИ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК ЗА ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Латишева В. О.

*аспірантка юридичного факультету
Сумського національного
аграрного університету*

Проголошення України соціальною державою, конституційне визнання людини найвищою соціальною цінністю висуває особливі вимоги до правового регулювання соціального захисту громадян, важливим елементом якого є і надання соціальних відпусток, які також в умовах ринкової економіки потребують вдосконалення свого правового регулювання.

Соціальна відпустка – це встановлений чинним законодавством або відповідною угодою період, упродовж якого працівник звільняється від виконання трудової функції для реалізації сімейних обов'язків по народженню і вихованню дітей, тимчасової непрацездатності та з інших сімейних обставин і повноважних причин або виникнення соціально значущих подій і наслідків. Соціальні відпустки можуть бути оплатними із соціальних фондів соціального страхування і безоплатними, а також оплатними за рахунок доходів роботодавця, якщо вони визначені колективним договором або іншим локальним нормативним актом конкретного підприємства, установи або організації.

На жаль, діюче законодавство не дає легального визначення соціальних відпусток, тому серед учених-правників існують різні думки стосовно як самого поняття, так і видів соціальних відпусток.

Згідно із Законом України «Про відпустки» до соціальних відпусток належать: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. Отже, відповідно до цього Закону, народження, виховання та догляд за

дітьми є основною метою соціальних відпусток. Треба зазначити, що в умовах сьогодення, про що свідчить і наукова думка, з'являються нові види соціальних відпусток, такі як: 1) відпустка у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; 2) відпустка у зв'язку з проведенням антитерористичної операції; 3) відпустка у зв'язку з набуттям статусу внутрішньо переміщеної особи; 4) відпустки у зв'язку з проходженням періодичного лікування; 5) відпустки працівникам у зв'язку з участю в виборчому процесі; 6) відпустки у зв'язку з виконанням обов'язків народного засідателя, присяжного чи свідка; 7) відпустки особам, які працюють (перебувають у відрядженні) в зоні радіоактивного забруднення та особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

До переліку соціальних відпусток потрібно внести і відпустки без збереження заробітної плати, тому що вони також надаються за сімейними обставинами та іншими поважними причинами, тобто для реалізації особистих важливих соціально життєвих обставин.

Сьогодні оновлення понятійного та видового аспектів соціальних відпусток є необхідністю, яка зумовлена існуючою тривалий час проблемою класифікації соціальних відпусток. Зараз такий процес потребує уніфікації та виділення усіх видів соціальних відпусток з відповідними підставами їх надання в окрему главу Закону України «Про відпустки», де слід чітко визначити місце кожної соціальної відпустки за такими критеріями: відпустки у зв'язку з виконанням батьківських функцій; відпустки у зв'язку з сімейними обставинами; відпустки у зв'язку з іншими поважними соціально значущими причинами, подіями та наслідками. Необхідно також зазначити, що головним критерієм для виділення соціальних відпусток має бути суспільна вагомість та значущість надання такої відпустки, адже працівники, які їх отримують, звільняються від виконання трудових обов'язків і використовують наданий час для виконання інших соціально важливих функцій, які покликана захищати та гарантувати держава.

У сучасних умовах розвитку трудового законодавства важливим аспектом є нормативне забезпечення соціального захисту працівників з сімейними обов'язками. Порушення трудових і соціальних прав по виконанню батьківських функцій в усіх випадках необхідно вважати грубим порушенням законодавства про працю.

УДК 332.2.021.8.001.25(477)

ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Пістренко Н. С.

*викладачка кафедри фундаментальних
та юридичних дисциплін
Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID 0000-0002-2496-5371*

Шмалій А. М.

*студентка 1-го курсу група ПСдср 20-3
Харківського національного
університету внутрішніх справ*

Термін «гендер» (англ. *gender* – «стать», від лат. *genus* – «рід») – соціально-біологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка». З інших джерел: психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна стать.

Рівність прав жінок і чоловіків закріплена статтею 24 Конституцією України, де зазначається, що «рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям».

Зараз в Україні існує низка законів, які захищають рівноправність між чоловіком та жінкою, але це питання, на жаль, зазвичай не обговорюється. Серед них закони України «Про оплату праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також Кодекс законів про працю України.

У реальному житті проблема гендерної рівності у трудових відносинах далеко не відповідає тим законам, які наявні в нашій країні. Навіть у наш час жінкам набагато складніше знайти високооплачувану роботу, порівняно з чоловіками. Жінки мають менше можливостей отримати підвищення на роботі, їм потрібно працювати

втричі більше за протилежну стать, щоб зробити хоча б маленький крок кар'єрними сходами. Роботодавці набагато швидше візьмуть працювати чоловіка хоча б через те, що ймовірність того, що жінка піде з місця роботи через вагітність, або догляд за дітьми дуже висока, тому перевагу роботодавець віддасть чоловіку.

Україна посіла 59-те місце зі 153-х держав у рейтингу гендерної рівності, обігнавши Хорватію, Багамські острови та острівну країну Мадагаскар. Про це йдеться у щорічному дослідженні, проведеному Всесвітнім економічним форумом. Зазначається, що експерти проаналізували 153 держави, врахувавши національні статистичні дані, рівень досягнень і можливостей чоловіків і жінок щодо економічної участі, кар'єрні перспективи, політичні права, здоров'я та тривалість життя й освіти. Україна має хорошу ситуацію щодо рівності можливостей статей у сфері освіти: 26-те місце як і у 2018 році. У сфері охорони здоров'я гендерна рівність країни підвищилася у рейтингу на 4 позиції – до 52-го місця. Водночас Україна все ще займає низькі позиції в рейтингу політичного розширення прав і можливостей – 83-тє місце. У вужчому рейтингу щодо гендерної рівності серед 26-ти держав Східної Європи та Середньої Азії Україна опинилася на 12-му місці, обігнавши, зокрема, Російську Федерацію, Словаччину, Чехію та Азербайджан. Нагадаємо, у 2018 р. Україна посіла 65-те місце серед 149-ти країн у світовому рейтингу дотримання гендерної рівності.

Так, звісно, Україна не займає останнього місця, але дані за 2019 рік не втішають. Питання гендерної нерівності потрібно ставити гостро та вирішувати спільними зусиллями, тому для вивчення проблематики наводимо статистику заробітної платні жінок порівняно з чоловіками (дані Державної служби статистики України): жінки заробляють 78,0 % від зарплати чоловіків (13 338 грн).

Дані попередніх кварталів свідчать, що:

– у II кварталі 2020 року зарплата жінок була 9 740 грн або 80,1 % від зарплати чоловіків (12 159 грн);

– у I кварталі 2020 року зарплата жінок була 9 785 грн або 78,7 % від зарплати чоловіків (12 438 грн);

– у IV кварталі 2019 року – 9 935 грн або 78,1 % від зарплати чоловіків (12 718 грн);

– у III кварталі 2019 року – 9 348,42 грн або 75,7 % від зарплати чоловіків (12 350 грн).

Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 229-р від 5 квітня 2017 р. було схвалено Концепцію Державної соціальної

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Серед шляхів і способів розв'язання проблеми недостатнього рівня впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі сфери життєдіяльності суспільства Уряд визначає, зокрема, удосконалення відповідної нормативно-правової бази.

Відповідно до ч. 5 ст. 16 цього Закону для досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців дозволяється застосування позитивних дій. А ч. 4 ст. 17 цього Закону передбачено, що роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Україна приєдналася до Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції ООН із становища жінок 15 вересня 1995 р., ратифікувала ключові договори з прав людини включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980) та її Факультативним Протоколом.

Підписана у 2014 році Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, зобов'язує до забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень.

Формування та покращення розуміння суспільством завдань державної політики у напрямі гендерної рівності сприяє досягненню Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резольюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1) і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року».

Висновок: на нашу думку, необхідно внести зміни до зазначених норм Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», закріпивши у них не право, а обов'язок керівників органів державної влади й місцевого самоврядування та роботодавців здійснювати позитивні дії, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати своє конституційне право на працю.

УДК 349.2

ЩОДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ПРАЦІ» ТА «БЕЗПЕКА І ГІГІЄНА ПРАЦІ»

Положишник В. О.

*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID 0000-0002-4330-5623*

Розгляд інституту охорони праці неможливий без аналізу загальнотеоретичних конструкцій даного явища, при цьому необхідно відзначити значення виділення інститутів у системі права, а також застосувати узагальнені характеристики до аналізованого поняття. У загальній теорії права правовий інститут – це відокремлена група юридичних норм, що регулюють суспільні відносини конкретного виду¹.

При цьому головна функція правового інституту полягає в тому, щоб в межах своєї ділянки суспільних відносин даного виду або роду забезпечити цілісне, відносно закінчене регулювання².

При характеристиці інституту охорони праці в системі галузі трудового права необхідно виходити з того, що даний інститут являє собою об'єктивне явище, яке формується на основі загальних закономірностей суспільного життя, а також обумовлене економічною і соціальним ладом суспільства і держави.

Зазначені обставини, а також відсутність наукового дослідження понять «охорона праці» та «безпека і гігієна праці» на сучасному етапі розвитку права, визначили необхідність розгляду сутності та проведення диференціації зазначених термінів виходячи з логіки законодавства.

При аналізі законодавчого закріплення загального поняття «безпека», а також виділенні в термінологічному ряді інституту охорони праці поняття «безпека праці» виділимо наступні його характерні ознаки.

По-перше, безпека являє собою стан захищеності будь-якого об'єкта або суб'єкта, тобто це статичне явище, що не припускає

¹ Теория государства и права / под ред. С. С. Алексеева. М. : Норма, 1998. С. 267.

² Алексеев С. С. Структура советского права. М. : Юрид. лит., 1975. С. 120.

подальшого розвитку. В даному випадку стан захищеності важливих інтересів особистості і держави від негативних явищ техногенного, природного характеру також передбачає підтримку такого рівня захищеності, який є достатнім і необхідним для нормального функціонування зазначеного явища. Трудова безпека проявляється в стані захищеності працівника як одного з основних суб'єктів трудових правовідносин, при закріпленні обов'язку роботодавця забезпечити безпеку і умови праці, що відповідають державним нормативним вимогам охорони праці¹.

По-друге, об'єктом безпеки, тобто тим, на що вона спрямована, є життєво важливі інтереси людей, суспільства і держави. Об'єктом безпеки праці є інтереси працівника по збереженню життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, що проявляється в одному з основних напрямів державної політики в галузі охорони праці². Так, Д. В. Черняєва при перекладі терміна «occupational safety and health» використовує формулювання «безпека і здоров'я праці». Автор необґрунтовано, на наш погляд, робить висновок, що при обмеженні лише безпекою і гігієною праці перед працівниками вичерпуються необхідністю забезпечити їм ці параметри лише в рамках виробничого (трудового) процесу, причому відправною точкою стають самі умови праці. Однак якщо мати на увазі здоров'я («професійне здоров'я») працівників, то з'являється обов'язок більш комплексної відповідальності³.

На наш погляд, більш вдалим є використання терміна «безпека і гігієна праці» як з лінгвістичної, так і історичної точки зору. Поняття «гігієна» походить від грецького *hygieinos* – «здоров'я». Як юридична категорія «гігієна праці» розглядається як розділ гігієни, який вивчає трудову діяльність людини і виробниче середовище з точки зору їх можливого впливу на організм, що розробляє заходи і гігієнічні нормативи, спрямовані на оздоровлення умов праці та попередження професійних захворювань⁴.

Варто також відзначити, що в юридичній літературі була висловлена думка про те, що термін «охорона праці» видається не

¹ Івчук Ю. Ю. Правове визначення поняття «охорона праці». *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2012. Вип. 18. С. 53.

² Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична Україна*. 2009. № 1 (73). С. 81.

³ Черняєва Д. В. Новая концепция охраны труда. *Вопросы трудового права*. 2007. № 2. С. 47.

⁴ Сухарев А. Я. Большой юридический словарь. М. : Инфра-М, 2006.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

зовсім точним, тому що охороняється не сама праця, а життя і здоров'я працівника. Причому сама праця не потребує охорони, здорові і безпечні умови необхідні людині, яка бере участь у трудовому процесі¹.

Однак законодавець віддає перевагу саме цьому терміну, використовуючи його як основоположну категорію при характеристиці інституту забезпечення права працівників на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки і гігієни. У зв'язку з цим вважаємо за доцільне більш пильно розглянути смислове значення поняття «охорона праці», виходячи з етимологічного значення складових його термінів – «охорона» і «праця».

УДК 349.22:343.163

СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Сєвідова О. В.

*викладач кафедри правового
забезпечення господарської діяльності
Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID 0000-0002-4930-8845*

Працівники органів прокуратури, як і всі громадяни України, мають конституційне право на належні, безпечні і здорові умови праці, на належну заробітну плату. Проте забезпечення цих трудових прав ускладнюється спеціальним статусом даного суб'єкта трудових відносин, тому що правове регулювання таких відносин полягає в площині не лише трудового законодавства, а й спеціального законодавства про прокуратуру.

М. Ю. Осипов зазначає, що правове регулювання – система, яка утворює цілісну і структуровану за принципом ієрархії сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою статичних та динамічних елементів, серед яких до перших належать об'єкт, предмет, принципи, цілі, метод, механізм; а до динамічних – регламентація процесів установлення норм права, базових правовідносин, норм

¹ Алексеенко П. Охрана труда с позиций личности. *Человек и труд*. 2000. № 10. С. 82.

договору, процесу реалізації прав і обов'язків суб'єкта права, працевозастосування¹.

А. Т. Комзюк визначає правове регулювання як специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора².

Розглядаючи окрему категорію суб'єктів трудового права як державні службовці М. І. Іншин підкреслює, що предметом трудового права є не всі службово-трудова відносини, а лише ті з них, які можуть бути упорядковані його юридичними засобами і об'єктивно потребують такого упорядкування. Визначення службово-трудова відносин як предмета правового регулювання пов'язане з необхідністю врахування наступних обставин. По-перше, правове регулювання є прийнятним тільки для вольових суспільних відносин, учасники яких спроможні свідомо обирати і реалізовувати певні варіанти власної поведінки. По-друге, специфіка цього виду соціальної регуляції не дозволяє застосовувати його до тих сторін державної служби, що не зазнають зовнішнього контролю. Право не здатне (і не повинне) спеціально визначати думки державних службовців, внутрішню позицію з будь-яких питань. По-третє, оскільки правове регулювання базується здебільшого на нормативній основі, воно є найбільш ефективним для досить сталих, повторюваних, типових службово-трудова відносин, ознаки яких в узагальненому вигляді можуть бути зафіксовані у правових приписах. По-четверте, правове регулювання має застосовуватися лише до тих службово-трудова відносин, що мають певну суспільну значущість і не можуть без цього нормально розвиватися і функціонувати. У зв'язку з цим недоцільно поширювати юридичну регламентацію на службово-трудова відносини, належна упорядкованість і розвиток яких забезпечується за рахунок інших соціальних регуляторів (звичаїв, моральних, корпоративних, релігійних

¹ Осипов М. Ю. Правовое регулирование как динамическая система. *Право и политика*. 2006. No 11. С. 56– 57.

² Комзюк А.Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації: монографія. Харків: Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с. с. 47.

норм). По-п'яте, правове регулювання не придатне для визначення характеру особистих стосунків державних службовців¹.

Юридичне визнання потреб та інтересів працівників у трудовому законодавстві має форму трудових прав та законних інтересів працівників, які закріплені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, спеціальними законами і підзаконними актами у сфері праці та актами соціального партнерства. Разом із тим, зважаючи на законодавче, колективно-договірне та індивідуальне регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, визнання потреб та інтересів працівника може закріплюватися і в трудовому договорі (контракті).

Так, відповідно до ст. 43 Конституції України, держава визнає потребу громадян у можливості заробляти собі на життя працею і, відповідно, надає їм право на працю, яке, згідно зі ст. 2 Кодексу законів про працю України, може бути реалізовано шляхом укладання трудового договору. Разом із тим ст.ст. 43–45 Основного Закону закріплюють права працівників у частині належних, безпечних і здорових умов праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на відпочинок тощо. Діючий Кодекс законів про працю України, дублюючи права, визнані Конституцією, деталізує та доповнює їх, зокрема у ст. 2 до основних трудових прав віднесено право на: обмеження робочого дня та робочого тижня, щорічні оплачувані відпустки; об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів); матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування; звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади тощо. Для окремих категорій працівників спеціальними законами передбачено й інші права, які обумовлені родом їх трудової діяльності (наприклад, судді, державні службовці, працівники освіти і т.п.)².

¹ Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. К., 2005. С. 21.

² Пашко Д. В., Костюченко О. Е. Проблеми реалізації прав та інтересів працівників і шляхи їх подолання. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харків. нац. ун-ту внутр. справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 112.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

З іншого боку, працівникам органів прокуратури притаманні спеціальна компетенція та правовий статус, а отже, і спеціальні трудові права, гарантовані нормами Закону України «Про прокуратуру».

Так, Законом України «Про прокуратуру» закріплено: загальні права прокурорів (ч. 1 ст. 19); право на заробітну плату (ст. 81); право на відпустку (ст. 82); право на матеріально-побутове забезпечення (ст.ст. 83, 85); право на соціальний захист (ст.ст. 84, 85); право на пенсійне забезпечення (ст. 86) та ін¹.

Отже, правове регулювання трудових прав працівників органів прокуратури являє собою сукупність організаційних норм, процедур, правил, які встановлені законодавством про прокуратуру, а також трудовим законодавством у частині тих трудових прав працівників прокуратури, що не врегульовані спеціальним законодавством.

УДК 349.2

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ САМОЗАЙНЯТИХ ОСІБ

Таракан Ю. І.

*аспірантка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID 0000-0002-5567-8367*

Сутність самозайнятості полягає в тому, що людина сама знаходить собі оплачувану роботу для задоволення своїх особистих потреб і потреб своєї сім'ї. Винагороду самозайнята особа отримує за матеріальний результат своєї праці або за надані послуги, виконані роботи. Основним напрямком діяльності самозайнятих є сфера споживчих товарів, послуг, робіт (наприклад, юридичні, бухгалтерські послуги та ін.). Самозайняті можуть контактувати з багатьма замовниками, тим самим уникаючи фінансової та організаційної залежності. Особливість самозайнятості полягає в тому, що роботодавець і працівник тут поєднуються в одній особі.

¹ Про прокуратуру : Закон України; Перелік від 14.10.2014 № 1697-VII.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Класифікація за статусом зайнятості Міжнародної організації праці (МОП), схвалена 13-ою Міжнародною конференцією статистиків праці МОП (1982 р.), заснована на дихотомії оплачуваної роботи за наймом та самозайнятості (self-employmentjobs). «Головними критеріями, що визначають статус зайнятості, є ставлення до володіння засобами виробництва, ступінь економічного ризику і самостійність при прийнятті управлінських рішень»¹.

До самозайнятості, згідно з методологією МОП, належать чотири основні групи, серед яких не тільки працюють індивідуально, але і використовують найману працю: «індивідуальні підприємці, які не використовують найману працю (own-accountworkers)», «підприємці некорпоративного бізнесу, які використовують найману працю (employers)», а також члени виробничих кооперативів (membersofproducers 'cooperatives) і неоплачувані працівники сімейних підприємств (contributingfamilyworkers)². Відзначимо, що саме представників першої групи найчастіше називають самозайнятими.

Чинний Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-УІ, який набрав чинності з 01.01.2013 р., передбачає наступне визначення поняття «самозайняті особи»: «особи, які забезпечують себе роботою самостійно та мають доходи від такої зайнятості»³.

Визначення самозайнятих осіб міститься і у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». Ними вважаються «особи, що займаються адвокатською, нотаріальною, творчою та іншою діяльністю, пов'язаною з отриманням доходу безпосередньо від цієї діяльності, члени особистого селянського господарства, якщо вони не є найманими працівниками»⁴.

¹ В тени регулювання: неформальність на російському ринку труда : монографія / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшнікова. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. С. 474.

² Там само.

³ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁴ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46-47. Ст. 403.

Відповідно до п.п. 14.1.226 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України «самозайнята особа – платник податку, який є фізичною особою – підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності»¹. При цьому незалежною професійною діяльністю є «участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою – підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб»².

Таким чином, в Україні самозайнятість представлена двома формами – фізичні особи-підприємці та представники незалежної професійної діяльності. Остання форма визначена шляхом наведення невичерпного переліку видів діяльності (наукова, літературна, артистична, художня, освітня, викладацька, релігійна (місіонерська)), професій (лікарі, приватні нотаріуси, приватні виконавці, адвокати, арбітражні керуючі, аудитори, бухгалтери, оцінщики, інженери, архітектори), а також кваліфікаційних ознак – відсутність статусу ФОП або найманої особи та обмежене використання найманої праці (не більш як чотирьох фізичних осіб).

¹ Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>.

² Там само.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

УДК 349.3

ЩОДО ПОВНОВАЖЕНЬ КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ НА ВСТАНОВЛЕННЯ (ЗМІНИ) УМОВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ

Бориченко К. В.

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
д-р юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0003-2837-5982*

Одним з актуальних напрямів досліджень сучасної науки права соціального забезпечення є розроблення ефективного галузевого механізму забезпечення права на соціальний захист, що передбачає його утвердження, реалізацію, охорону та захист у разі порушення, невизнання чи оспорювання.

Саме механізм утвердження найбільшим чином впливає на забезпечення права людини на соціальний захист, оскільки відповідні норми права, у першу чергу, приймаються з метою регулювання соціально-забезпечувальних, процедурних та процесуальних відносин у сфері соціального захисту. З цієї точки зору, вони повинні здійснювати виключно позитивний вплив на забезпечення права людини на соціальний захист і бути не чим іншим, як вимогою правомірної реалізації правових приписів.

Водночас у реальному житті у сучасних умовах стан правового регулювання суспільних відносин, у яких здійснюється, охороняється та захищається право на соціальний захист, характеризується низькою якістю та неефективністю окремих правових норм, наявністю юридичних колізій, прогалин, систематичною зміною механізму реалізації права на соціальний захист положеннями законів України про Державний бюджет України на відповідний рік, Бюджетного кодексу України шляхом надання повноважень щодо визначення розміру (обсягу) соціальних гарантій окремих категорій громадян Кабінету Міністрів України, який, як правило, обирає шлях до їх зменшення

(звуження). Така ситуація у сфері утвердження права на соціальний захисту не може не викликати стурбованості.

Так, відповідно до ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Таким чином, при здійсненні своєї діяльності, зокрема нормотворчої, держава повинна, у першу чергу, дбати про забезпечення прав людини, у тому числі й щодо відшкодування заходами соціального захисту наслідків настання соціальних ризиків. Зокрема, однією з конституційних гарантій прав і свобод людини і громадянина, відповідно до ст. 22 Конституції України, є недопущення їх скасування чи звуження їх змісту та обсягу при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів.

У Рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 2007 р. № 6-рп/2007 зазначено, що, утверджуючи і забезпечуючи права і свободи громадян, держава окремими законами України встановила певні соціальні пільги, компенсації і гарантії, що є складовою конституційного права на соціальний захист і юридичними засобами здійснення цього права. Невиконання державою своїх соціальних зобов'язань щодо окремих осіб ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри особи до держави, що закономірно призводить до порушення принципів соціальної, правової держави.

Цей висновок Конституційного Суду України заснований, серед іншого, на положеннях ст. 92 Конституції України, відповідно до ч. 6 якої виключно законами України визначаються основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення. На розв'язок відповідних конституційних положень 5 жовтня 2000 року було прийнято Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» № 2017-III, ст. 17 якого визначені основні державні соціальні гарантії, до числа яких віднесено: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат. Статтею 18 названого нормативно-правового акта також передбачено, що законами України з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії щодо: рівня життя населення, що постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС; надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального,

транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування; забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

Доцільно наголосити, що, виходячи з цитованих положень законодавства, саме законами України, повноваженнями щодо прийняття яких наділена виключно Верховна Рада України, мають визначатися ключові умови соціального захисту – форми, види соціального захисту, їх розмір (обсяг) тощо. Варто також зауважити, що, відповідно до положень Конституції України, органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (частина 2 статті 19).

Цікаво, що у Рішенні від 26 грудня 2011 р. № 20-рп/2011 Конституційний Суд України вказав, що одним із визначальних елементів у регулюванні суспільних відносин у соціальній сфері є дотримання принципу пропорційності між соціальним захистом громадян та фінансовими можливостями держави, а також гарантування права кожного на достатній життєвий рівень. Конституційний Суд України зазначив, що передбачені законами соціально-економічні права не є абсолютними, а оскільки держава зобов'язана регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян, то механізм реалізації цих прав може бути змінений державою, зокрема шляхом надання Верховною Радою України права Кабінету Міністрів України встановлювати у випадках, передбачених законом, порядок та розміри соціальних виплат та допомоги, які фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України¹.

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням правління Пенсійного фонду України щодо офіційного тлумачення положень статті 1, частин першої, другої, третьої статті 95, частини другої статті 96, пунктів 2, 3, 6 статті 116, частини другої статті 124, частини першої статті 129 Конституції України, пункту 5 частини першої статті 4 Бюджетного кодексу України, пункту 2 частини першої статті 9 Кодексу адміністративного судочинства України в системному зв'язку з окремими положеннями Конституції України від 25 січня 2012 р. № 3-рп/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 11. Ст. 422.

Дійсно, не можна заперечувати законності та обґрунтованості аналізованої позиції Конституційного Суду України щодо можливості модифікації соціальної політики держави в аспекті зміни розміру (обсягу) конкретних видів соціального захисту для окремих категорій осіб, оскільки соціальні права людини не є абсолютними, а механізм їх забезпечення може бути змінений, водночас з метою забезпечення конституційності відповідних змін мають бути в сукупності дотримані певні правила, що пов'язані з неможливістю звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод, обов'язком збереження самої суті відповідних прав, неможливістю делегування Верховною Радою України повноважень будь-яким іншим суб'єктам щодо встановлення розміру державних соціальних гарантій, визначених законами України, зокрема й Кабінету Міністрів України, дотриманням процедури внесення відповідних змін до спеціального законодавства, яка має відбуватися саме шляхом внесення змін до профільного закону, а не включенням відповідних положень до текстів Бюджетного кодексу України, законів України про Державний бюджет України на відповідний рік про зупинення дії чи скасування окремих положень, а також встановлення іншого (додаткового) законодавчого регулювання відносин, відмінного від того, що є предметом спеціального регулювання іншими законами України.

УДК 349.3

ЩОДО ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНИМ СІМ'ЯМ

Москаленко О. В.

*завідувачка кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені О. І. Процевського*

*Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди,*

*д-р юрид. наук, професор
ORCID 0000-0002-0807-0519*

Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям – це щомісячна допомога, що надається малозабезпеченим сім'ям у грошовій формі в розмірі, який залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї. Право на цю допомогу мають по-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

стійно проживаючі на території України сім'ї, які з поважних або незалежних від них причин мають середньомісячний сукупний дохід нижчий, ніж прожитковий мінімум для сім'ї.

Заяви про призначення державної соціальної допомоги, до яких додаються необхідні документи (далі – заяви з необхідними документами) приймаються від громадян органами соціального захисту населення. З 1 січня 2021 р. заяви з необхідними документами приймаються від громадян органами соціального захисту населення районних держадміністрацій лише у разі надіслання їх поштою або в електронній формі (через офіційний вебсайт Мінсоцполітики, інтегровані з ним інформаційні системи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування або Єдиний державний вебпортал електронних послуг).

Для призначення державної соціальної допомоги уповноважений представник малозабезпеченої сім'ї, особа якого посвідчується паспортом громадянина України або іншим документом, що підтверджує право на постійне проживання в Україні (для іноземця та особи без громадянства), подає такі документи:

1. Заяву, складену за формою, встановленою Мінсоцполітики;
2. Декларацію про доходи та майновий стан осіб, які звернулися за призначенням усіх видів соціальної допомоги, складену за формою, встановленою Мінсоцполітики (далі – декларація);
3. Довідку про доходи у разі зазначення в декларації доходів, інформація про які відсутня в ДПС, Пенсійному фонді України, фондах соціального страхування тощо та згідно із законодавством не може бути отримана за відповідним запитом органу соціального захисту населення. У разі неможливості підтвердження таких доходів довідкою до декларації додається письмове пояснення із зазначенням їх розміру;
4. Довідку встановленої форми про безпосередню участь особи в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях (за наявності).

Соціальна допомога не призначається, якщо:

- 1) у складі сім'ї є працездатні особи, які досягли 18-річного віку станом на початок періоду, за який враховуються доходи, та не працювали, не проходили військової служби, не провадили підприємницької чи професійної незалежної діяльності, не здобували освіти за денною формою здобуття освіти в закладах загальної се-

редньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти, не зареєстровані в центрі зайнятості як безробітні або як такі, що шукають роботу, сумарно більше ніж три місяці протягом періоду, за який враховуються доходи (крім випадків, передбачених у пункті 11 цього Порядку).

Державна соціальна допомога у зазначеному випадку признається, якщо особи протягом періоду, за який враховуються доходи:

- сплатили або за них сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому від мінімального, сумарно протягом трьох місяців;

- доглядали за дітьми до досягнення ними трирічного віку або за дітьми, які потребують догляду протягом часу, визначеного в медичному висновку лікарсько-консультативної комісії, але не більше ніж до досягнення ними шестирічного віку, за дітьми, хворими на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, за дітьми, які отримали тяжку травму, потребують трансплантації органа, потребують паліативної допомоги, яким не встановлено інвалідності, за особою з інвалідністю I групи, за особою з інвалідністю II групи внаслідок психічного розладу, за дитиною з інвалідністю віком до 18 років, а також за особами, які досягли 80-річного віку; надавали соціальні послуги з догляду відповідно до законодавства;

2) особи, які входять до складу малозабезпеченої сім'ї, протягом 12 місяців перед зверненням за призначенням державної соціальної допомоги здійснили купівлю земельної ділянки, квартири (будинку), транспортного засобу (механізму), будівельних матеріалів, інших товарів довгострокового вжитку або оплатили (одноразово) будь-які послуги (крім медичних, освітніх та житлово-комунальних згідно із соціальною нормою житла та соціальними нормативами житлово-комунального обслуговування) на суму, яка на дату купівлі, оплати перевищує 50 тис. гривень;

3) у власності малозабезпеченої сім'ї є друга квартира (будинок), крім житла, яке розташоване на тимчасово окупованій території у Донецькій та Луганській областях, Автономній Республіці Крим і м. Севастополі, у населених пунктах, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють своїх повнова-

жень, та у населених пунктах, що розташовані на лінії зіткнення, або житла, непридатного для проживання, що підтверджено актом обстеження технічного стану житлового приміщення (будинку, квартири), за формою згідно з додатком до Порядку надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 505 (Офіційний вісник України, 2014 р., № 80, ст. 2271; 2015 р., № 70, ст. 2312);

4) у власності малозабезпеченої сім'ї є більше ніж один автомобіль, транспортний засіб, що підлягає державній реєстрації, з дати випуску якого минуло менше ніж 15 років (крім мопеда і причепа).

Соціальна допомога призначається на 6 місяців. Одиноким особам, які за результатами медико-соціальної експертизи визнані непрацездатними й не мають інших джерел існування (не отримують доходів, передбачених Методикою обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги, крім доходів від особистого селянського господарства), допомога може бути призначена на строк визнання особи непрацездатною. Одиноким особам, які досягли 65-річного віку й не мають інших джерел існування за тих же умов, вона може бути призначена довічно.

Соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям виплачується раз на місяць за місцем реєстрації (фактичного проживання) уповноваженого представника сім'ї державними підприємствами й об'єднаннями зв'язку або перераховується на його особовий рахунок у банку (за його вибором). Розмір державної соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом.

До стабілізації економічного становища в Україні розмір державної соціальної допомоги визначається з урахуванням рівня забезпечення прожиткового мінімуму. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з можливостей Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет України на відповідний рік. Максимальний розмір державної соціальної допомоги не може перевищувати прожитковий мінімум для сім'ї.

Для громадян, які одержали статус особи, яка проживає і працює (навчається) на території населеного пункту, якому надано статус гірського, прожитковий мінімум збільшується на 20 відсотків.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМА ЗАКОНОДАВЧОГО ВИЗНАЧЕННЯ ВИДІВ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ З ПОГЛЯДУ ЇХ ОТРИМУВАЧА

Синчук С. М.

*професорка кафедри соціального права
Львівського національного університету*

імені Івана Франка,

д-р юрид. наук, доцентка

ORCID 0000-0003-2711-5919

Важливою передумовою ефективного правозастосування та якісної реалізації своїх прав їх носіями є якісне законодавство. Серед ідентифікаторів визначення якості нормативного викладення змісту прав та механізму їх здійснення в актах вищої юридичної сили, з погляду суб'єкта права, є максимальна точність та однозначність норм, їх зрозумілість та ясність викладу, їх стилістична однорідність.

Закон України «Про соціальні послуги» як нормативний акт, який визначає основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам/сім'ям, що перебувають у складних життєвих обставинах, стосується соціальної групи, яка найбільше потребує не лише уваги з боку суспільства та держави, а й якісного, а отже, – зрозумілого регламентування суспільних відносин, у межах яких реалізуються права, ним визначені.

Статтею 16 Закону України «Про соціальні послуги» закріплено види соціальних послуг, право на які має кожен із їх потенційних отримувачів. Нагадаємо, що мова йде про ті групи громадян, які вже перебувають або можуть опинитися в обставинах, які негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно, а отже, законодавчі норми, що регулюють види соціального захисту за таких умов, повинні відповідати критеріям якості законодавства. Проаналізуємо зміст наведеної статті в контексті смислової доступності та відповідності перелічених вище нами ідентифікаторів їх ясності.

Найперше, ч. 1 містить розмежування соціальних послуг за їх спрямуванням на: соціальну профілактику, соціальну підтримку та соціальне обслуговування. Однак попри те, що в Законі України закріплено визначення кожної з груп соціальних послуг, жодної

іншої нормативної вказівки, які конкретно із них повинні забезпечити досягнення задекларованої мети, немає.

Частиною 5 ст. 16 цього ж Закону України передбачено, що перелік соціальних послуг, які надаються відповідно до його норм, визначається класифікатором соціальних послуг, який затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Такий Класифікатор був затверджений Наказом Міністерства соціальної політики (23.06.2020 р. за № 429). Однак він не містить законодавчого групування соціальних послуг з огляду на їх цільове спрямування, тож провести аналіз ефективності та якості надання соціальних послуг за цим критерієм видається неможливим. До того ж у ст. 16 Закону України «Про соціальні послуги» поняття «соціальна профілактика» використовується для позначення однієї з базових соціальних послуг (п. 11 ч. 6).

Передбачене ч. 2 ст. 16 названого Закону України групування соціальних послуг за типами також породжує більше запитань, аніж відповідей для їх отримувачів. Зокрема розмежовуються прості, комплексні, комплексні спеціалізовані та допоміжні соціальні послуги. Законодавчий перелік, які саме послуги відповідають тому чи іншому типу, є невичерпним. Відсутнє також посилання на конкретний нормативний акт, який визначає такий перелік. Класифікатор соціальних послуг не містить інформації щодо типізації соціальних послуг, а отже, – відсутні чіткі законодавчі гарантії реалізації особами/сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах, права на соціальні послуги за таким критерієм. Суб'єктивно-об'єктивне трактування кожної послуги органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування не забезпечує нейтральність та незалежність від економічної складової механізму реалізації права на соціальну послугу.

Частина 6 ст. 16 Закону України містить перелік базових соціальних послуг. Не називаючи їх, зауважимо, що за кількістю їх сімнадцять. Водночас чисельність послуг у Класифікаторі соціальних послуг є значно більшою – сорок три. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 1 зазначеного Закону України базовими є соціальні послуги, надання яких отримувачам соціальних послуг відповідно до цього Закону забезпечується Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями, районними, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими органами міських рад міст обласного значення, а також виконавчи-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ми органами сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад. Механізм отримання інших, небазових, соціальних послуг законодавчими нормами не встановлено. Вартим уваги є і той факт, що, окрім названих статей, де згадуються базові соціальні послуги, в нормах вищезазначеного Закону України використовується поняття соціальні послуги. Логічно припустити, що ним охоплюються всі послуги, передбачені Класифікатором соціальних послуг, а не лише базові.

Підсумок: Закон України «Про соціальні послуги» потребує удосконалення, передусім для забезпечення ефективності його норм для потенційних отримувачів соціальних послуг у контексті зрозумілості та відповідності критеріям якості нормативно-правових актів.

УДК 349.3

СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ І ДІТЕЙ ВІЙНИ

Бандурка С. С.

адвокат АО «Креденс»,

доктор філософії

ORCID 0000-0003-4826-5799

Конституція України, яка була прийнята Верховною Радою України 28 червня 1998 року, проголосила нашу державу соціальною¹. Перш за все, це означає наявність державного пріоритету щодо забезпечення соціальних та економічних прав громадян. Однак існуюча економічна ситуація в Україні, незбалансованість і нерозвиненість діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення не дозволяють перетворити означену декларацію на реальність.

Істотною ознакою чинного законодавства у сфері соціального захисту та соціального забезпечення є його непослідовність та несистемність. Так, у деяких нормативно-правових актах простежується вплив принципово відмінних концепцій і підходів, серед яких визначальними залишаються радянська модель (домінування пільг та соціальних виплат, які часто підміняють належний рі-

¹ Конституція України (редакція від 01.01.2020) : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

вень заробітної плати та матеріального забезпечення) і європейська модель (домінування соціальних послуг та соціальної роботи, спрямованих на підтримку найбільш соціально вразливих категорій та осіб, що опинилися у складних життєвих обставинах). Примітно, що навіть після прийняття 17 січня 2019 року Закону України «Про соціальні послуги», який фактично задекларував перехід до європейської моделі, законодавці ще неодноразово повертаються до традиційних для радянських часів методів і підходів, встановлюючи нові види пільг та соціальних виплат.

Достатньо тривалий час на законодавчому рівні залишалася правова невирішеність питання соціального забезпечення осіб, які не мали статусу ветеранів війни, які були неповнолітніми в період Великої Вітчизняної війни тощо.

Урегулювання правового статусу означених категорій громадян було викликано необхідністю визнання суспільного значення нелегкого життєвого шляху їх як громадян України, чие дитинство припало на роки Великої Вітчизняної війни. Важке воєнне дитинство наклало відбиток на усе подальше життя таких громадян. Лише нормами Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»¹ було встановлено соціальний і правовий захист осіб, які воювали чи постраждали в період Великої Вітчизняної війни та мають статус ветеранів війни. Ще одним важливим законодавчим актом, який сприяє забезпеченню конституційного права на достатній життєвий рівень і соціальну захищеність осіб, чие дитинство припало на роки Великої Вітчизняної війни, став Закон України «Про соціальний захист дітей війни»², прийнятий Верховною Радою України 18 листопада 2004 року. Зазначеним Законом встановлюється правовий статус дітей війни.

Як свідчать статистичні дані, кілька років тому в Україні налічувалося приблизно 1,6 мільйона ветеранів війни, 170 тисяч інвалідів війни, 900 тисяч учасників війни, 207 тисяч учасників бойових дій, соціальний захист яких здійснювався: а) шляхом створення належних умов для підтримання здоров'я й активного довголіття; б) виконання цільових програм соціального та правового захисту ветеранів війни; в) надання пільг, переваг та соціальних

¹ Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.

² Про соціальний захист дітей війни : Закон України від 18.11.2004 р. № 2195-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2195-15#Text>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

гарантій у процесі трудової діяльності відповідно до професійної підготовки та з урахуванням стану здоров'я.

Проте останнє десятиріччя було досить складним для України. Низка негативних подій зумовила появу нових підстав для перегляду та вдосконалення чинного законодавства. Наявна система державної підтримки є застарілою та не відповідає реальним потребам ветеранів. Якщо одним ветеранам держава має забезпечити гідну старість, то іншим вона має дати можливості для саморозвитку, навчання та повернення у мирне життя. Чинне законодавство намагається догодити всім і відразу, але не спроможне встановити високий рівень соціального захисту нікому. Хоч як би виконавча влада старалася забезпечити всі задекларовані гарантії, реальна реформа впирається в застаріле й суперечливе законодавство.

Необхідно відзначити, що за підтримки USAID Україна було проведено соціологічне дослідження потреб ветеранів. Дослідження проводилося соціологами «Kantar Україна» протягом серпня 2019 року, під час якого було опитано 1245 респондентів у 10 населених пунктах (Київ, Харків, Дніпро, Одеса, Львів, Запоріжжя, Маріуполь, Кривий Ріг, Житомир, Біла Церква). Серед респондентів були особи, яких чинне законодавство відносить до ветеранів: ветерани АТО/ООС, ветерани бойових дій у Афганістані, ветерани другої світової війни, особи з інвалідністю внаслідок війни, постраждалі учасники Революції Гідності¹.

За результатами дослідження можна дійти висновку, що українські ветерани потребують оновлення системи державної підтримки, але не готові до радикальних змін, коли відповідальність за рівень життя покладається на ветерана, а не на державу: тобто коли держава пропонує замість «реальних, живих» грошей у вигляді пільг додаткові можливості отримати освіту та роботу і, відповідно, покращити рівень свого життя самостійно.

Станом на 1 січня 2020 року в Україні нараховується 1 022 903 ветерани війни відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», із них: а) 459 655 учасників бойових дій; б) 312 330 учасників війни; в) 140 223 члени сім'ї загиблого (померлого) ветерана війни; г) 9 984 особи з інвалідністю внаслідок війни І групи; д) 55 602 особи з інвалідністю

¹ Новий проєкт Закону України «Про статус ветеранів та гарантії їх соціального захисту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://legal100.org.ua/noviy-zakon-pro-status-veteraniv/>.

внаслідок війни II групи; е) 44 236 осіб з інвалідністю внаслідок війни III групи; є) 726 постраждалих учасників Революції Гідності; ж) 38 осіб з особливими заслугами перед Батьківщиною; з) 25 батьків померлої особи з особливими заслугами; і) 84 вдови (вдівця) осіб з особливими заслугами.

Збройний конфлікт на Сході України триває сьомий рік, проте донині не було запропоновано комплексного підходу до вдосконалення системи соціального захисту ветеранів війни та військовослужбовців. Ветерани збройного конфлікту на Сході України отримують статус учасника бойових дій та відповідні державні гарантії на рівні ветеранів інших війн: другої світової, в Афганістані, на території інших держав – без урахування різниці у потребах та віці. Наразі 4 відсотки населення України є ветеранами війни. Лише протягом останніх п'яти років близько 400 тисяч чоловіків та жінок брали безпосередню участь у бойових діях. Нині ветерани війни перебувають під опікою новоствореного Міністерства у справах ветеранів України. Все це стало викликом для країни, яка не знала війни. В умовах сьогодення українське суспільство ще вчиться поважати і шанувати захисників своєї країни, а держава – в процесі формування власної системи захисту і соціалізації ветеранів.

Отже, незважаючи на певні досягнення, актуальними залишаються багато законодавчо неврегульованих питань, а саме: захист прав сімей загиблих учасників бойових дій, деякі питання щодо надання статусу УБД, реформування системи пільг, створення страхового механізму, запровадження стандартів соціальних послуг та порядків їх надання, адаптація та реабілітація тощо. Нині на розгляді Верховної Ради України перебуває низка законопроектів, спрямованих на їх вирішення, але швидкість їх розгляду є вкрай незадовільною. Сьогодні державою повинні бути прийняті відповідні закони, які прописують механізми реалізації прав, державних програм та порядків виділення коштів на їх реалізацію.

Можемо дійти висновку, що сьогодні існує декілька блоків нерозв'язаних питань щодо правового статусу ветеранів війни, які потребують свого вдосконалення та доопрацювання, а саме: а) питання визнання добровольців та іноземців, які беруть участь у захисті України; б) питання єдиного реєстру ветеранів. А відсутність статистичних даних щодо кількості, характеру проблем та потреб ветеранів війни унеможливорює формування якісної державної політики стосовно ветеранів та їхніх родин; в) питання прав та пільг ветеранів війни; г) функціонування госпіталів ветеранів війни.

УДК 349.3

ВИКЛАДАННЯ ІСТОРІЇ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СПОСІБ РОЗВИТКУ ІСТОРИЧНОГО МИСЛЕННЯ У СТУДЕНТІВ

Богдан І. А.

*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук
ORCID 0000-0001-5436-6727*

Історична складова розвитку правових явищ є невідмінним елементом ідентифікації та легітимізації як окремої особи, так і суспільства в цілому. Існування без історії, в тому числі без історії формування норм права соціального забезпечення, соціальних інститутів, нівелює можливості особи і групи орієнтуватися в житті¹, взаємодіяти один з одним та розвиватися як суспільство в цілому.

Формування права соціального забезпечення не було і не є випадковим або одномоментним процесом. Сукупність чинників, які створили умови для виникнення цієї галузі права як самостійної, значною мірою впливають на розуміння *соціального призначення* соціально-забезпечувальних правовідносин в сучасних умовах, на визначення тенденцій їх розвитку² та на законотворчість у цій сфері. Соціальний аспект права соціального забезпечення є результатом історичного розвитку ідей людства про солідарність та соціальну справедливість.

Методологія дослідження історії права соціального забезпечення базується на припущенні можливості вивчення сучасного через знання про минуле. При цьому основними об'єктами історико-правових досліджень є насамперед розвиток: 1) законодавства щодо соціального забезпечення; 2) науки права соціального забезпечення; 3) викладання цього права.

¹ [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&_S21P03=FILE=&_S21STR=Ues_2015_16\(1\)_20](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&_S21P03=FILE=&_S21STR=Ues_2015_16(1)_20)

² Право соціального забезпечення в Україні : підручник. / за заг. ред. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків : ФІНН, 2009. 434 с. С. 34.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Найпоширенішим дидактичним прийомом встановлення історичної послідовності процесу виникнення й розвитку права соціального забезпечення є хронологічний підхід, який забезпечується шляхом періодизації (поділу) історичних подій на певні періоди розвитку¹.

В стандарті вищої освіти «081 Право» за спеціальністю «бакалавр», затвердженому наказом Міністерства освіти і науки України від 12.12.2018 р. № 1379 2018/2019, передбачено одну із загальних компетенцій для випускників – «здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку права, його місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій»².

Водночас у фаховій літературі можна зустріти більш детальне пояснення вмінь, які мають бути розвинені у тих, хто вчить історію. Так, вивчення історії соціального права має сформувані у студентів ряд компетенцій: *хронологічну* – вміння орієнтуватися в історичному часі, *просторову* – вміння орієнтуватися в історичному просторі, *інформаційну* – вміння працювати з джерелами історичної інформації, *мовленнєву* – вміння будувати усні та письмові висловлювання щодо історичних подій та явищ, *логічну* – вміння аналізувати, пояснювати історичні факти, формулювати поняття, концепції. *аксіологічну* – вміння формулювати версії й оцінки історичного руху та розвитку³.

В іноземних джерелах можна зустріти вказівки на те, що метою викладання історії права соціального забезпечення є, перш за все, розвиток навички «історичного мислення», яке включає в себе наступні дії:

1. Дослідження чисельних точок зору та поглядів на історичні факти.

2. Підбір та аналіз першоджерел, які є необхідними свідченнями минулого та дозволяють реконструювати його, виявити певні закономірності історичного розвитку правового явища. Історичне мислення у викладанні історії права соціального забезпе-

¹ Право соціального забезпечення в Україні : підручник. / за заг. ред. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків : ФІНН, 2009. 434 с. С. 34.

² <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/081-pravo-bakalavr.pdf>.

³ <https://naurok.com.ua/mini-lekciya-metodichni-aspekti-vikladannya-istori-v-shkoli-13172.html>.

чення вчить, як читати історичні пам'ятки, формулювати запитання та співвідносити факти із відповідним контекстом. Аналіз першоджерел веде до різного їх трактування та погляду на історію, що розвиває навички самостійного аналізу історичних подій, які існують у сучасному або майбутньому. Наприклад, критична оцінка історичних джерел надасть можливість відповісти на питання: «Чи є історично обумовленим встановлення для певної категорії суб'єктів соціальної допомоги?» або «Як вплине на суспільство факт скасування спеціальних пенсій для науковців?», «Чи є історичні підстави для підвищення пенсійного віку?» тощо. Зазначений підхід дає змогу забезпечити спадкування соціальних «досягнень» та послідовного розвитку правовідносин у сфері соціального забезпечення, а також створює стримуючий ефект у сфері законотворчості щодо скасування або звуження соціальних гарантій.

3. Визначення та характеристика джерел. Визначення джерел стосується їх ідентифікації та пошуку відповіді на запитання про їх походження, про особу автора цього джерела, про те, коли джерело виникло та з якою метою, а також чи варте воно довіри.

4. Встановлення історичного контексту, що полягає у локалізації історичних подій та джерел до певного часу та простору, що дозволяє оперативнo та цілеспрямовано зрозуміти, які смисли, ідеї були закладені у джерелах та історичних подіях.

5. Аналіз доказів, що підтверджують історичний контекст. Історія права соціального забезпечення має бути реконструйована відповідно до доказів, інакше встановлені закономірності на підставі недостовірних, неповних та/або неточних даних можуть призвести до хибних припущень та випадкових висновків¹.

Таким чином, викладання історії права соціального забезпечення є важливим етапом для формування історичного мислення у студентів з метою пізнання закономірностей розвитку соціальних норм та формування причинно-наслідкових зв'язків між минулими історичними подіями та сучасним станом розвитку соціального права. При цьому головним завданням всіх учасників навчального процесу досі залишається встановлення закономірностей розвитку норм права соціального забезпечення задля подальшого прогнозування у процесі законотворчості, правореалізації та правозастосування наслідків дії цих норм для суспільства.

¹ <https://teachinghistory.org/nhec-blog/24434>.

УДК 349.3

ВЕДЕННЯ ВИПАДКУ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Бук М. О.

*асистент кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
канд. юрид. наук*

Важливою складовою створення і функціонування системи соціальних послуг є технологія ведення випадку. Відповідно до ст. 18 Закону України «Про соціальні послуги» надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку.

Ведення випадку або «кейс-менеджмент» визначають як метод, який передбачає оцінку ситуації та потреб клієнта, визначення цілей і планування заходів задля їх досягнення, моніторинг та оцінювання результатів роботи. Метою такої технології є розвиток потенціалу отримувача послуг та активізація ресурсів найближчого оточення й громади для подолання складних життєвих обставин та відновлення його повноцінного функціонування.

Технологія ведення випадку не передбачає вирішення проблем замість отримувача послуг, а має на меті його активну мотивацію до зміни поведінки, «формування запиту» на отримання допомоги в разі виникнення проблем чи труднощів. Ведення випадку дозволяє найповніше реалізувати потенціал супроводжуваного, стимулює його доцільну та успішну поведінку і самовираження.

Основними ознаками технології ведення випадку є: 1) наявність особистісно орієнтованих послуг; 2) пріоритетність відносин соціального працівника з клієнтом; 3) застосування підходу «людина в оточенні»; 4) орієнтація на сильні сторони; 5) спільна робота у команді; 6) втручання на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Деякі дослідники вказують на існування чотирьох основних моделей кейс-менеджменту: модель інтенсивного втручання (Assertive Community Treatment Model and Intensive Case Management), клінічна модель (Clinical Case Management), модель сильних сторін (Strengths-Based Case Management), Універсальна брокерська модель (Brokerage / Generalist Model).

Надавати соціальні послуги за технологією ведення випадку можуть фахівці із соціальної роботи, соціальні менеджери та соціальні працівники. Такі спеціалісти можуть працювати не лише у

надавачів соціальних послуг державної форми власності, а й у надавачів недержавної форми власності.

Відповідно до ст. 18 Закону «Про соціальні послуги», ведення випадку відбувається за певним алгоритмом і характеризується наявністю відповідних етапів. Перший етап ведення випадку – аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи. Процедуру виявлення таких осіб/сімей пропонують затвердити у вигляді порядку міжвідомчої взаємодії на засіданнях селищних/міських рад. Другий етап – оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах. Оцінювання потреб сім'ї/особи – це аналіз її належності до вразливих груп населення, складних життєвих обставин та визначення індивідуальних потреб, переліку та обсягу соціальних послуг, яких потребує сім'я/особа. Таке оцінювання здійснюється протягом 5 робочих днів. Під час оцінювання повинні враховуватися критерії, за якими визначається складність випадку. Третій етап – прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї. Строк з дня одержання заяви/звернення до повідомлення про надання чи відмову в наданні соціальних послуг сім'ї/особі становить не більше десяти робочих днів. Прийняття рішення у зазначений строк можливо, якщо структурний підрозділ з питань соціального захисту населення має статус юридичної особи, а голова громади делегував керівнику повноваження про прийняття рішення про надання чи відмову у наданні соціальних послуг. У протилежному випадку відповідне рішення приймається розпорядженням голови громади, а оперативно це буде можливим лише у невеликих громадах. Четвертий етап ведення випадку – розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг. У разі складних випадків перед складанням індивідуального плану проводиться комплексне оцінювання потреб у соціальних послугах, до яких залучаються члени мультидисциплінарної чи міждисциплінарної комісії. П'ятий етап – укладення договору про надання соціальних послуг. Договір укладається протягом 7 робочих днів з дня прийняття рішення про надання соціальної послуги. Істотні умови договору визначені у Законі України «Про соціальні послуги». Шостий етап ведення випадку – виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг. Сьомий етап – здійснення моніторингу надання соціальних послуг та

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

оцінки їх якості. Тривалість ведення випадку залежить від його складності. Якщо це випадок середньої складності, то він триває до шести місяців з моменту прийняття рішення про надання соціальних послуг; у разі складного випадку тривалість його ведення може бути до одного року.

Сьогодні в діяльності вітчизняних територіальних центрів надання соціальних послуг чи центрів надання соціальних послуг, хоча й передбачено здійснення оцінювання потреб осіб/сімей у соціальних послугах, складання індивідуальних планів за результатами такого оцінювання, але поки що повноцінним веденням випадку чи «кейс-менеджментом» ця практика не стала. Це зумовлено, по-перше, тим, що діяльність центрів часто обмежена наданням чітко встановленого переліку соціальних послуг і зорієнтована більше на групові, ніж на індивідуальні потреби. По-друге, недостатня професійна підготовка (чи повна її відсутність) працівників. Але можна константувати, що початок використання кейс-менеджменту як інноваційної практики роботи з вразливими групами населення вже відбувається.

УДК 349.3

РОЛЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ В ЗАХИСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ

Бутинська Р. Я.

*старший викладач кафедри
господарсько-правових дисциплін
інституту права Львівського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Новим явищем у вітчизняній правовій практиці стало застосування загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права і міжнародних прецедентів, а також більш широке застосування положень міжнародних договорів. Незважаючи на те, що ця практика знаходиться на стадії становлення, кількість справ, що вирішуються на основі норм і прецедентів міжнародного права, зростає. Фундаментом такого правозастосування стала ст. 9 Конституції України, згідно з частиною першою якої чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою Ук-

раїни, є частиною національного законодавства України¹. Дана стаття включила загальновизнані принципи і норми міжнародного права і норми міжнародних договорів в правову систему України і закріпила їх пріоритет у національному законодавстві.

М. Баймуратов указує: «Основні принципи міжнародного публічного права – це керівні правила поведінки його суб'єктів, що виникають як результат суспільної практики; юридично закріплені начала міжнародного публічного права. Вони являють собою найбільше загальне вираження та практику поведінки, яка встановилася, і взаємодії суб'єктів міжнародного права на міжнародній арені в межах міжнародних відносин»². Основні принципи міжнародного права сьогодні закріплюються в таких міжнародних актах, як Статут ООН, Декларація про принципи міжнародного права, що стосуються дружніх відносин і співробітництва між державами відповідно до Статуту ООН від 24.10.1970 р., Підсумковий акт Ради з безпеки і співробітництва в Європі від 01.08.1975 р., Загальна декларація прав людини ООН 1948 р., міжнародні пакти про права людини 1966 р., Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 р. тощо. У даній Постанові Верховний Суд також зазначає, що до загальновизнаних принципів міжнародного права відноситься принцип загальної поваги прав людини.

Вступ України 9 листопада 1995 року до Ради Європи, ратифікація Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод і Протоколів до неї, а також визнання юрисдикції Європейського суду з прав людини (далі – Суд, ЄСПЛ) відкриває нові перспективи для розвитку правозахисних механізмів.

Однак ні в зазначеній Конвенції, ні в Протоколах до неї не передбачено право людини на соціальне забезпечення. У ст. 2 Конвенції проголошується, що право кожної людини на життя охороняється законом, а в ст. 1 Першого протоколу встановлено, що кожна фізична особа має право мирно володіти своїм майном і не може бути позбавлена свого майна інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом і загальними принципами міжнародного права. Спираючись на ці положення, громадяни України мають можливість звертатися до Європейського суду з прав людини зі скаргами на не виплату пенсій та інших соціальних благ.

¹ Конституція України від 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

² Баймуратов М. Міжнародне право : підручник. 3-е вид. Х. : Одиссей, 2002. С. 46.

Застосування Конвенції має здійснюватися судами з урахуванням практики Європейського суду з прав людини, щоб уникнути будь-якого її порушення. Конвенція про захист прав людини і основних свобод має власний механізм захисту, який містить обов'язкову юрисдикцію Європейського суду з прав людини і систематичний контроль за виконанням постанов Суду з боку Комітету міністрів Ради Європи. Внаслідок п. 1 ст. 46 Конвенції ці постанови щодо України, прийняті остаточно, є обов'язковими для всіх органів державної влади України, в тому числі і для судів. Тим самим в Україні визнано пріоритет рішень і постанов ЄСПЛ, прийнятих по відношенню до України. Це дозволяє стверджувати про те, що, не знайшовши захист своїх законних прав в Україні, громадяни України можуть розраховувати на об'єктивний і справедливий судовий розгляд в Європейському суді з прав людини¹. Загалом, значення рішень ЄСПЛ важко переоцінити. Для більшості заявників можливість звернення до Європейського Суду з прав людини стала єдиним варіантом боротьби з недосконалістю національної системи правосуддя. Для практиків же рішення ЄСПЛ стали «лакмусовим папірцем» з виявлення проблем системного характеру і водночас встановленням стандартів дотримання прав людини, до яких потрібно прагнути².

Згідно зі статтею 12 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 03 травня 1996 р., держава зобов'язана підтримувати функціонування системи соціального забезпечення, її задовільний рівень, докладати зусиль для її поступового посилення тощо. Прикладом є справа № 815/1226/18, в якій було зроблено висновок, що звернення з позовом про поновлення виплати пенсії після рішення КСУ не обмежується шестимісячним строком звернення до адміністративного суду. Позивачці була призначена пенсія за віком, а після її переїзду до Ізраїлю у 1999 р. виплати припинили на підставі статей 49, 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». 26 липня 2017 р. позивачка звернулася до управління Пенсійного фонду України з проханням поновити виплату пенсії, однак отримала відмову, мотивовану відсутністю міжнародної пенсійної угоди між Україною та Ізраї-

¹ Фулей Т. І. Застосування практики Європейського суду з прав людини при здійсненні правосуддя : наук.-метод. посіб. для суддів. 2-ге вид. випр., допов. К., 2015. 208 с.

² Павлюковець Т. Роль та місце рішень ЄСПЛ в українській судовій системі. *Юридична газета*. 27.11. 2020. URL: <https://everlegal.ua/rol-ta-mistserishen-espl-v-ukrayinskiy-sudoviy-systemi>.

лем, а також відсутністю реєстрації її місця проживання на території України та законодавчого механізму для виплати пенсії громадянам, які мешкають за кордоном. Звертаючись до суду, позивачка просила поновити виплату призначеної їй пенсії з 7 жовтня 2009 р. – дня ухвалення Конституційним Судом України Рішення № 25- рп/2009, яким положення п. 2 ч. 1 ст. 49, другого речення ст. 51 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» були визнані неконституційними. Розглянемо інші приклади. Справа «Гайгузус проти Австрії» (заява № 17371/90) – якщо особа робила внески у певні фонди, в тому числі пенсійні, то такі внески є часткою спільних коштів фонду, яка може бути визначена у будь-який момент, що, у свою чергу, може свідчити про виникнення у відповідної особи права власності (пункт 39).

Крім того, у звіті Європейської комісії з прав людини у справі «Міллер проти Австрії» зазначено, що за певних обставин внесення обов'язкових внесків, наприклад до пенсійного фонду чи схеми соціального страхування, може створити право власності, захищене статтею 1 Протоколу № 1, навіть до того, як виникне право фактично отримувати пенсію чи іншу виплату; це той випадок, коли існує прямий зв'язок між рівнем внесків та правом на пенсію; сплата внесків до пенсійного фонду може за певних обставин створити право власності на частину такого фонду, і зміна пенсійних прав за такою системою може, в принципі, порушити питання відповідно до статті 1 Протоколу № 1 (Miller v. Austria, №. 5849/72, п. 25). Справа «Пічкур проти України» (заява № 10441/06) – якщо у договірній державі є чинне законодавство, яким передбачено право на соціальні виплати, зумовлені або не обумовлені попередньою сплатою внесків, це законодавство має вважатися таким, що породжує майновий інтерес, який підпадає під дію статті 1 Першого протоколу, для осіб, що відповідають вимогам такого законодавства (пункт 41). Отже, юридична природа соціальних виплат, в тому числі пенсій, розглядається ЄСПЛ не лише з позицій права власності, але й пов'язує з ними принцип захисту «законних очікувань» (reasonable expectations) та принцип правової визначеності (legal certainty), що є невід'ємними елементами принципу правової держави та верховенства права.

Таким чином, рішення Європейського суду з прав людини істотно впливають на ситуацію у сфері захисту соціальних прав громадян України. Залишається сподіватися, що вони стануть орієнтиром для формування більш ефективного механізму судового захисту соціальних прав в Україні.

УДК 349.3:364.35 (477)

НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Гудзь А. О.

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-6230-4171*

Недержавне соціальне забезпечення досі не здобуло належного висвітлення на рівні науки. Невиправданим є постійне утримання фокусу уваги серед дослідників саме на окремих аспектах підтримки населення за рахунок держави, тоді як вагома роль недержавних інституцій у реалізації права кожного на соціальний захист здебільшого нівелюється або розкривається лише як така форма, якою доповнюється державне соціальне забезпечення, незважаючи на те, що законодавчі основи для її становлення та розвитку в Україні були закладені більше ніж п'ятнадцять років тому.

Традиційно недержавне соціальне забезпечення асоціюється саме із недержавним пенсійним, яке вперше було закріплене із прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. № 1057-IV. Другою складовою цієї системи є благодійна діяльність, яка представлена широким діапазоном різних напрямків: волонтерською діяльністю, гуманітарною допомогою, донорством та трансплантаційною діяльністю тощо, проте в рамках даного дослідження розкриємо перший елемент, щодо якого, до речі, на рівні теорії права соціального забезпечення досягнуто одностайності, тоді як благодійна діяльність, здебільшого, не виділяється взагалі.

Запровадженню недержавного пенсійного забезпечення в Україні слугувало коло причин: нездатність солідарного рівня пенсійної системи забезпечити гідний рівень життя; демографічні перетворення, зумовлені низькою народжуваністю та поступовим виникненням тенденції старіння населення; розвиток різних форм власності тощо¹.

¹ Карпіщенко О. І., Хребтова І. В. Необхідність розвитку механізму недержавного пенсійного забезпечення шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 4. С. 162.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

У багатьох країнах світу недержавне пенсійне забезпечення становить майже третю частину в структурі всієї пенсії, яку отримує особа, що свідчить про дуже вагомий його роль у забезпеченні соціального захисту осіб пенсійного віку¹. Це слугує підтвердженням того, що поступове утвердження та перехід до системи недержавного пенсійного забезпечення як до системи, що зменшить навантаження на Пенсійний фонд у цілому та збільшить рівень життя осіб пенсійного віку, – той шлях, яким необхідно покращувати рівень життя сучасних та майбутніх пенсіонерів.

Недержавне пенсійне забезпечення базується на добровільній участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у збільшенні пенсій для отримання громадянами додаткових пенсійних виплат². В цілому воно може реалізовуватись за участю: 1) пенсійних фондів шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів; 2) страхових організації у спосіб укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду; 3) банківських установ відповідно шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», за видами пенсійні фонди можуть утворюватися як відкриті пенсійні фонди, корпоративні пенсійні фонди та професійні пенсійні фонди.

Сьогодні в Україні найбільш широкої популярності в системі недержавного пенсійного забезпечення набули недержавні пенсійні фонди, створені за корпоративною та професійною ознакою.

За обсягом активів найбільшим на пенсійному ринку є корпоративний недержавний пенсійний фонд Національного банку України, у розпорядженні якого перебуває майже третина усіх коштів досліджуваного рівня пенсійного забезпечення. Недержавним рівнем у цілому покривається лише 5 % працюючого населення. Левова доля учасників третього рівня зосереджена лише у двох

¹ Руснак С. О. Удосконалення розвитку недержавних пенсійних фондів як соціально-економічної системи. 2015. *Агросвіт*. № 24. С. 67-71.

² Pension system in Ukraine. Essential facts and numbers / Ministry of labour and social policy of Ukraine, Pension fund of Ukraine. K: Ministry of labour and social policy of Ukraine, 2008. P. 3.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

фондах (професійний НПФ «Магістраль» Професійної спілки залізничників і транспортних будівельників Державної адміністрації залізничного транспорту України та відкритий НПФ «Європа»)¹.

Описані відомості дають можливість упевнитись у тому, що сьогодні недержавне пенсійне забезпечення ще не набуло того рівня, на якому б дійсно воно запрацювало ефективно та забезпечувало додаткове вагоме джерело доходу пенсіонерів.

Причинами такого досить невпевненого та поступового розвитку третього рівня є низька обізнаність серед населення про можливість ставати його учасниками, недовіра до цієї системи в цілому, негативні політико-економічні перетворення в країні, які аж ніяк не сприяють діяльності фондів та негативно впливають на рівень життя населення, та, відповідно, і можливість для нього бути застрахованими додатково, невеликий вибір інвестиційних інструментів власне для фондів (переважно, їх активи розміщуються на депозитних рахунках чи в державних облігаціях) та багато інших.

Окремо слід вказати на проблему високої ціни участі у НПФ, оскільки близько 4 % усіх накопичень фондів витрачаються на оплату їх послуг². Натомість є приклади практики недержавного пенсійного забезпечення, де має місце навіть нульова оплата послуг для інвесторів, що, вочевидь, сприяє досить активному зростанню їх числа (наприклад, великі взаємні інвестиційні фонди США).

Сьогодні досліджуваний елемент недержавного соціального забезпечення як порівняно нової, але, на наше переконання, досить перспективної організаційно-правової форми соціального захисту населення ще поки не спроможний ефективно досягати тих цілей, заради яких був створений, проте його важливість і значення для належного рівня соціального захисту в країні вже не викликає сумнівів.

Для розвитку та функціонування недержавного пенсійного забезпечення необхідним є усунення описаних недоліків.

Враховуючи фундаментальне значення чисельності учасників недержавного пенсійного забезпечення для можливості його функціонування взагалі, слід зазначити, що для популяризації недер-

¹ Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка та рекомендації. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору». Київ, 2019. URL: <http://www.fst-ua.info/ua/category/pensions/>.

² Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка та рекомендації. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору». Київ, 2019. URL: <http://www.fst-ua.info/ua/category/pensions/>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

жального пенсійного забезпечення в Україні досить вдалою видається можливість запозичення досвіду країн, де застосовувалось автоматичне зарахування до добровільної накопичувальної системи із визначеними внесками, які розподіляються між роботодавцями та працівниками, тим самим дозволяючи без значних фінансових втрат забезпечити себе додатковою пенсією в майбутньому. Працююче населення здебільшого не виявляє власної ініціативи для участі, зокрема і через низьку поінформованість, адже здебільшого, в контексті пенсійної реформи, серед населення переважно обговорюється збільшення пенсійного віку та низький розмір виплат, залишаючи без уваги додаткові можливості покращити своє фінансове становище в старості. Є механізми, якими передбачається автоматичне збільшення суми внесків (як правило, щороку), що дозволяє учаснику досягати цілей пенсійного доходу. Описаний підхід з елементами вибору та стимулювання, на нашу думку, міг би позитивно зарекомендувати себе також і в сучасних українських реаліях.

УДК 349.3(477)

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Князькова Л. М.

*доцент кафедри
загально-правових дисциплін
Донецького державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-6681-980X*

Станом на 19 квітня 2021 р., за даними Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб, взято на облік 1 465 006 переселенців з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей та АР Крим¹.

Набуття статусу внутрішньо переміщеної особи має прямий вплив на реалізацію права на пенсійне забезпечення особою, яка перемістилася з тимчасово окупованих територій Донецької або Луганської областей, Автономної Республіки Крим. Для взятої на облік

¹ Обліковано 1 465 006 внутрішньо переміщених осіб. URL: <https://www.msp.gov.ua/news> (дата звернення: 27.04.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

внутрішньо переміщеної особи реалізація права на пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на отримання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України.

Україна вживає всіх можливих заходів, спрямованих на розв'язання проблем, пов'язаних із соціальним захистом, зокрема відновленням усіх соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам. Проте досі залишається невирішеним питання щодо повернення сум соціальних виплат за минулий період, які не були виплачені внутрішньо переміщеній особі.

Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 25 квітня 2018 р. № 335, орган, що здійснює соціальні виплати, на підставі рішення комісії призначає (відновлює) таку соціальну виплату з місяця, в якому надійшла заява внутрішньо переміщеної особи. Суми соціальних виплат, які не виплачені за минулий період, обліковуються в органі, що здійснює соціальні виплати, та виплачуються на умовах окремого порядку, визначеного Кабінетом Міністрів України¹.

Слід зазначити, що такий порядок Кабінетом Міністрів України не прийнято і внутрішньо переміщені особи-пенсіонери не отримують належні їм суми пенсії. Таке положення порушує ст. 92 Конституції України, яка передбачає, що виключно законами України визначаються основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення².

З питаннями про повернення внутрішньо переміщеним особам-пенсіонерам недоотриманих пенсій правозахисники радять насамперед звертатися до суду. За його рішенням Пенсійний фонд України зобов'язаний повернути заборгованість. Але у Луганській та Донецькій областях не виконано жодного такого рішення суду, що було ухвалено на користь пенсіонера. Для того щоб Пенсійний фонд повернув пенсіонеру-переселенцю кошти, як нам вбачається,

¹ Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 8 червня 2016 р. № 365 : Постанова Кабінету Міністрів від 25 квітня 2018 р. № 335. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/335-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.04.2021).

² Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96> (дата звернення: 27.04.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Пенсійному фонду України недостатньо рішення суду. Це пов'язано з тим, що рішення суду виносяться на розгляд комісії, яка створена при правлінні Пенсійного фонду України. І тільки якщо ця комісія вирішить, що рішення суду має сенс, вона підтвердить право пенсіонера на отримання заборгованої суми пенсії. Фактично така комісія оцінює обґрунтованість рішення суду.

Ми вважаємо, що жодна комісія, створена при органі виконавчої влади, не може бути вища за судову владу. Це суперечить статті 6 Конституції України¹, яка закріплює в Україні принцип поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову. Крім того, виплата заборгованості внутрішньо переміщеним особам передбачена і Порядком погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішенням суду, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України 22 серпня 2018 № 649².

Разом із тим Законом України «Про пенсійне забезпечення»³ вже визначено порядок виплати пенсії за минулий період. Такі умови встановлено для всіх громадян України – пенсіонерів. Отже, встановлення особливого порядку погашення заборгованості з пенсійних виплат за минулий період за рішенням суду обмежує внутрішньо переміщених осіб у праві на пенсійне забезпечення та є протиправним.

Такі умови є дискримінаційними для внутрішньо переміщених осіб, оскільки визначено інші (менш сприятливі) умови щодо виплати пенсії за минулий період. Водночас, за змістом конституційних норм, Кабінет Міністрів України не наділений правом вирішувати питання, які належать до виключної компетенції Верховної Ради України, так само як і приймати правові акти, які підміняють або суперечать законам України.

Особливу увагу слід звернути на те, що у преамбулі до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. зазначено, що зміна умов і норм загальноо-

¹ Конституція України від 28 черв. 1996 р.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96> (дата звернення: 27.04.2021).

² Порядок погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду, затверджений постановою Кабінету міністрів України 22 серпня 2018 року № 649: Питання погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/788-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.04.2021).

³ Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 27.04.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

бов`язкового державного пенсійного страхування здійснюється виключно шляхом внесення змін до цього Закону¹.

Таке становище порушує також положення Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 р., яким визначено організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації.

Виходячи із вищевикладеного, можна зазначити, що Постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 335 «Про внесення змін до постанови кабінету Міністрів України від 8 червня 2016 р. № 365» в частині виплати пенсії за минулий період порушує конституційні права внутрішньо переміщених осіб-пенсіонерів, а також антикорупційне законодавство. Такої позиції дотримується і окружний адміністративний суд міста Київ (справа № 640/18720/18 від 11.06.2019 р.). Але суд не правотворчий орган і не може вносити зміни у законодавство.

Вважаємо, що порушення пенсійних прав внутрішньо переміщених осіб є як наслідком недосконалості законодавства, так і результатом свідомого створення органами державної влади перепон у реалізації вказаної категорії осіб права на пенсійне забезпечення. Розв'язання цього законодавчого «колапсу» можливе шляхом внесення змін у Постанову Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2018 р. № 335 «Про внесення змін до постанови кабінету Міністрів України від 8 червня 2016 р. № 365» в частині, яка стосується виплати пенсії за минулий час тимчасово переміщеним особам-пенсіонерам з метою поновлення їх права на належне пенсійне забезпечення.

УДК 349.3:364.4

ПОЗАСУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Краснов Є. В.

*суддя Верховного Суду,
канд. юрид. наук, доцент*

У науці права соціального забезпечення виділяється правовий механізм захисту суб'єктивних прав і охоронюваних законом інте-

¹ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 р. 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 27.04.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ресів. Він включає систему правових засобів, за допомогою яких забезпечується поновлення порушених суб'єктивних прав, захист охоронюваних законом інтересів, вирішення правових спорів і усунення інших перепон у реалізації суб'єктивних прав¹.

Залежно від суб'єкта захисту форми захисту прав громадян у сфері соціального забезпечення видається можливим класифікувати на безпосередню, громадську, управлінську, судову і міжнародну.

Для безпосередньої форми захисту є характерним вирішення питань тільки зацікавленими суб'єктами (працівником і роботодавцем, особою і органом, до якого вона звернулася за встановленням юридичного факту, наданням забезпечення).

Основним завданням органів, створених для первинного вирішення спірних питань у сфері соціального забезпечення, є захист прав громадян у рамках тих органів, установ і організацій, до яких вони звернулися за наданням забезпечення. Як правило, йдеться про випадки, коли громадянин звертається за захистом до керівника органу або організації за наданням конкретного виду забезпечення.

При громадській формі захисту прав та інтересів захист здійснюється спеціально створеним правозахисним органом. У сфері соціального забезпечення таким органом є комісія (уповноважений) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, яка створюється і діє на підприємстві, в установі, організації відповідно до Положення, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування України 19 липня 2018 р. № 13².

Комісія із соціального страхування підприємства створюється при чисельності застрахованих осіб понад 15 працюючих за наймом. При чисельності на підприємстві застрахованих осіб 15 і менше на загальних зборах працівників обирається уповноважений із соціального страхування підприємства.

Відповідно до п. 1.3 Положення організація роботи комісії (уповноваженого) із соціального страхування підприємства здійснюється на паритетних засадах її членами, делегованими до неї роботодавцем та представником застрахованих осіб (представницькими сторонами).

¹Теория права социального обеспечения: прошлое и настоящее / А. М. Лушников [и др.]. Ярославль : ЯрГУ, 2008. С. 244.

²Положення про комісію (уповноваженого) із страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності : Затв. постановою правління Фонду соціального страхування України 19.07.2018 р. № 13. <http://www.fssu.gov.ua>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Члени комісії делегуються кожною представницькою стороною самостійно у рівній кількості залежно від чисельності застрахованих осіб на підприємстві. Строк повноважень членів комісії та їх кількість від кожної сторони встановлюються спільним рішенням представницьких сторін.

Управлінська форма захисту включає діяльність органів публічної влади, а саме державних органів, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та ін.

Ідеться, в тому числі, про відділ методологічного забезпечення та організації роботи з обслуговування громадян та відділ звернень громадян Департаменту пенсійного забезпечення Пенсійного фонду України. Відповідно до підп. 23 пункту 2 Положення про Департамент пенсійного забезпечення, затвердженого наказом Пенсійного фонду України від 3 червня 2019 року¹, відповідно до покладених завдань Департамент в межах своїх повноважень розглядає та бере участь у розгляді звернень, заяв та скарг, запитів на інформацію, що надходять до Фонду, веде прийом громадян.

До управлінської форми захисту варто віднести діяльність департаментів управлінь праці та соціального захисту населення місцевих державних адміністрацій, департаментів праці та соціальної політики міських рад та інших органів, уповноважених на здійснення захисту порушених чи оспорюваних прав у сфері соціального забезпечення.

Управління праці та соціального захисту населення діють на підставі Типового положення про структурний підрозділ місцевої державної адміністрації, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2012 р. № 887², Положення про департамент соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації, затвердженого розпорядженням Голови адміністрації 30 серпня 2018 р. № 481³, Положення про департамент

¹ Положення про Департамент пенсійного забезпечення : затверджено наказом Пенсійного фонду України від 03.06.2019 р. № 72. https://docs.google.com/viewer?url=https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2019/05/Polozhennya_pro_Departament_pensijnogo_zabezpechennya.doc.

² Типове положення про структурний підрозділ місцевої державної адміністрації : Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2012 р. № 887. 2012. № 73. Ст. 2941.

³ Положення про Департамент соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації : Затверджено розпорядженням Голо-

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

праці та соціальної політики Одеської міської ради, затвердженого розпорядженням Одеської міської ради від 30 січня 2019 р. № 4183-VII¹ та ін.

Так, відповідно до підп. 5.15 п. 5 Положення про Департамент соціального захисту населення Київської обласної державної адміністрації департамент розглядає в установленому законодавством порядку звернення громадян.

Безпосередню, громадську і управлінську форми захисту слід вважати позасудовими формами захисту прав у сфері соціального забезпечення, на відміну від судового захисту зазначених прав.

УДК 349.3

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Панасюк О. Т.

*доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
канд. юрид. наук, доцент
ORCID 0000-0001-5206-3482*

1. Сучасний етап розвитку права соціального забезпечення виявляє важливу особливість.

Зміст її становлять негативні наслідки світових економічних процесів, які в Україні додалися до інших чинників, утворених у сфері економічного життя суспільства² за останні десятиріччя.

Події останнього року, пов'язані із пандемією, відіграють у цьому певну роль³. Як у світі, так і в Україні пандемія стала каталі-

ви адміністрації 30.08.2018 р. № 481. <http://koda.gov.ua/normdoc/prozatverdzhennya-polozhennya-pro-depar-30/>.

¹ Положення про департамент праці та соціальної політики Одеської міської ради від 30.01.2019 р. № 4183-VII. <https://ips.ligazakon.net/document/OD190003>.

² Криза в Україні: зони ураження, погляд соціологів К. : Друкарня «Бізнесполіграф», 2010. 104 с.

³ *Див.* наприклад, Довідка «Реагування на кризу, пов'язану із пандемією COVID-19, в країнах східного партнерства. Оновлення від 13 жовтня 2020 року». URL - <file:///C:/Users/admin/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/Content.Outlook/U11E0U9W/Covid-19-crisis-response-in-eu->

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

затором загальної кризової ситуації, посилила проблеми у функціонуванні системи соціального забезпечення, а також виявила потребу публічного впливу на її правове нормування¹.

У травні 2012 році Міжнародна організація праці (МОП) у формі Рекомендації висловила свою позицію щодо *права на соціальне забезпечення* як економічної та соціальної умови розвитку та прогресу².

З одного боку, цей документ доводить послідовну тенденцію, спрямовану на правову універсалізацію базових прав людини. Таких як *право на існування, право на працю, право на соціальне забезпечення*.

З іншого боку, як кожна поява актів МОП, метою яких, насамперед, є вплив на політику країн-членів, указує на існування певних проблем (загроз, ризиків, перешкод) у фактичному дотриманні соціальних стандартів, які політика держав повинна вирішувати.

2. Одну із перешкод у розвитку системи соціального забезпечення в Україні слід описати як суперечність між декларованою у Конституції України соціальною сутністю держави та фактичною економічною та соціальною політикою її органів.

Ця обставина безпосередньо впливає на існуючу в Україні модель соціального забезпечення.

Конституційний Суд України неодноразово у своїх тлумаченнях посилався на обґрунтованість залежності соціального забезпечення від фінансової та економічної спроможності держави, ставлячи під сумнів абсолютність соціально – економічних прав, визначених законами³. При цьому збалансованість бюджету та принцип справедливості Конституційний Суд України вважав врівноваженими.

eastern-partner-countries-RUS%20(00000002).pdf; Аналітична записка «Пандемія COVID-19 в ЄС»: егоїзм, солідарність чи поширення впливу» - file:///H:/стаття%202021/20210515%20ХНУВС/2020%20Пандемія%20в%20ЄС.pdf.

¹ Деякі правоутворюючі чинники були розглянуті автором у тезах «Пандемічний виклик методології права соціального забезпечення». Див. Зб. Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 трав.2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника; Харків : ХНУВС, 2020. С. 363-366.

² Social Protection Floors Recommendation, 2012 (№ 202) – URL https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3065524:NO.

³ Зокрема, Рішення від 19 червня 2001 року N 9-рп/2001, Рішення від 8 жовтня 2008 року № 20-рп/2008, Рішення від 26 грудня 2011 року № 20 – рп/2011.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

По суті, це означає «легалізацію» зняття державою з себе певних обов'язків, зокрема обов'язку формування цільових фондів фінансування соціального забезпечення, та вказує на зміну статусу держави як суб'єкта соціального забезпечення.

Такий підхід до участі держави в соціальному забезпеченні може пояснюватись пошуком нової моделі соціального забезпечення, яка передбачає активність інших, аніж держава, суб'єктів соціального забезпечення. Складність полягає у тому, що жодна з існуючих у світі моделей соціального забезпечення, за деякими виключеннями, не може вважатись досконалою, з точки зору виконання завдань соціального захисту, соціального обслуговування, соціального благополуччя та ін.

Порівняння зі світовою та європейською тенденціями розвитку соціального забезпечення¹ свідчить про схожість розвитку системи соціального забезпечення в Україні за основними ознаками.

Це не може заспокоювати, оскільки фактом залишається те, що тенденція розвитку соціального забезпечення у певний історичний момент отримала у якості рушійної сили наслідки вказаних вище глобальних кризових явищ.

Власне, розвиток системи соціального забезпечення сьогодні виглядає як *пошук* (тобто реалізація спроб та очікування помилок), а не як планована побудова моделі соціального забезпечення. Пошук, який подекуди супроводжується малоприйнятними для соціальної держави кроками. Такими, як підвищення пенсійного віку, збільшення страхових тарифів, зменшення розміру допомог і т. п.

3. Для системи соціального забезпечення України роль держави має вирішальне значення. Перебіг та наслідки пандемії черговий раз довели цей факт.

Справа не тільки у тім, що держава реалізує своє призначення через нормотворення у сфері соціального забезпечення.

Функція правового регулювання певних відносин із соціального забезпечення (предмет) певними способами та прийомами (метод) безпосередньо пов'язана із тією зацікавленістю, яку держава, презентуючи інтереси суспільства, виявляє при правовому регулюванні.

¹ Синчук С. Модель національної системи соціального забезпечення в контексті європейського напрямку розвитку України. *Право України*. 2016. № 8. С. 21.

Ця обставина є політичною за змістом. Вона дала свого часу можливість констатувати самостійність права соціального забезпечення як галузі права¹.

Саме цей «третій» критерій самостійності права соціального забезпечення, з очевидністю виявляючи ступінь соціальності, визначає місце цієї галузі права у моделі соціального забезпечення і вимагає особливої уваги з боку правознавців.

Певну «конкуренцію» державі у виявленні зацікавленості в ефективній соціальній політиці та у розвитку права соціального забезпечення як однієї із нормативних систем, застосування якої забезпечує реалізацію соціальної політики, мав би скласти такий суб'єкт політичної системи, як політичні партії.

Програми політичних партій дають певний опис пріоритетів, серед яких питання соціального забезпечення не є поширеними. «Виправданням» є занадто великий ризик невиконання обіцянок у сфері соціального життя суспільства, що болюче сприймається суспільством. Навпаки, послідовність та відповідальність тієї чи іншої політичної партії в досягненні соціальних стандартів не може залишитись без уваги українського народу.

Політичні декларації, змістом яких питання соціального забезпечення, дозволяють оцінити зацікавленість у його реалізації, а для історичної долі права соціального забезпечення встановити потужність «третього» критерію.

У такому контексті політичні програми є важливим джерелом пізнання потенційного соціально – забезпечувального налаштування держави. Зокрема, аналіз їх положень дозволяє визначити той тип соціальної держави, до якого схиляються суб'єкти політичної діяльності, а за певних умов це може свідчити про перспективи соціальної політики держави, у тому числі перспективи розвитку її невід'ємної складової – права соціального забезпечення.

¹ Андреев В. С. Право соціального забезпечення в ССРСР : учебник. М. : Юрид. лит., 1980. С. 33.

УДК 349.3:364.4:613/614

ПОВНОВАЖЕННЯ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ ПРАВА НА ОХОРОНУ ЗДОРОВ'Я

Тарасенко В. С.

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

Згідно з приписами пункту 1 частини першої статті 92 Конституції України виключно законами України визначаються: права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина¹.

Згідно з ч. 1 ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III карантин встановлюється та відміняється Кабінетом Міністрів України².

Частиною 2 ст. 29 цього Закону встановлено, що питання про встановлення карантину порушує перед Кабінетом Міністрів України центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за поданням головного державного санітарного лікаря України.

Згідно з ч. 4 ст. 29 вказаного Закону визначено, що у рішенні про встановлення карантину зазначаються обставини, що призвели до цього, визначаються межі території карантину, затверджуються необхідні профілактичні, протиепідемічні та інші заходи, їх виконавці та терміни проведення, встановлюються тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб та додаткові обов'язки, що покладаються на них, підстави та порядок обов'язкової самоізоляції, перебування особи в обсерваторії (обсервації), госпіталізації до тимчасових закладів охорони здоров'я (спеціалізованих шпиталів). Карантин встановлюється на період, необхідний для ліквідації епідемії чи спалаху особливо небезпечної інфекційної хвороби. На цей період можуть змінюватися режими роботи підп-

¹ Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141

² Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6.04.2000 р. № 1645-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 29. Ст. 228.

риємств, установ, організацій, вноситься інші необхідні зміни щодо умов їх виробничої та іншої діяльності.

Виходячи з норм, визначених в ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», Кабінету Міністрів України у разі прийняття рішення про встановлення карантину надані повноваження, зокрема щодо встановлення тимчасових обмежень прав фізичних і юридичних осіб.

Метою встановлення таких обмежень є обов'язок держави здійснювати ефективні заходи з метою захисту людини і всього суспільства від загроз та наслідків, пов'язаних із поширенням на території України COVID-19. Захист права на життя і здоров'я людей є одним з основоположних для здійснення всіх інших прав і свобод.

Відповідно до частини другої статті 19 Конституції України органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

За загальним правилом, обсяг та зміст відповідного права не може бути обмежений, крім випадків, передбачених Конституцією України. Такий висновок ґрунтується на положеннях статті 64 Конституції України.

Цією ж статтею Конституції України визначені види конституційних прав, які не можуть бути обмежені за жодних обставин. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Зауважимо, що право на охорону здоров'я, закріплене в статті 49 Конституції України, не віднесено, згідно зі ст. 64 Конституції України, до переліку абсолютних та беззаперечних прав. У зв'язку з цим можна дійти висновку, що дане право може зазнавати певних обмежень у порядку та з підстав, визначених Конституцією України.

Разом із тим обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і

не порушувати сутнісний зміст такого права (абзац третій підпункту 2.1 пункту 2 Рішення Конституційного суду України від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016)¹.

Постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11 березня 2020 р. № 211 (з наступними змінами до неї), були введені обмеження, зокрема щодо наступних конституційних прав: права на свободу та особисту недоторканність (ст. 29 Конституції); права на свободу пересування (ст. 33 Конституції); права на свободу совісті (ст. 35 Конституції); права володіти, користуватися та розпоряджатися своєю власністю (ст. 41 Конституції); права на підприємницьку діяльність (ст. 42 Конституції); права на працю (ст. 43 Конституції) тощо.

Втім обмеження прав і свобод людини можуть встановлюватися виключно Конституцією і законами України, а не підзаконними нормативно-правовими актами. Конституційний Суд України наголошує, що таке обмеження може встановлюватися виключно законом – актом, ухваленим Верховною Радою України як єдиним органом законодавчої влади в Україні. Встановлення такого обмеження підзаконним актом (постановою) суперечить статтям 1, 3, 6, 8, 19, 64 Конституції України (рішення від 28 серпня 2020 р. у справі № 10-р/2020).

Частиною 1 статті 92 Конституції України визначено, що виключно законами України визначаються права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод; основні обов'язки громадянина. З наведеного випливає, що обсяг встановлених обмежень може визначатися також виключно законами України.

Єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України. Згідно з пунктом 3 частини 1 статті 85 Конституції України прийняття законів відноситься до повноважень Верховної Ради України. Таким чином, Верховна Рада України не мала повноважень делегувати Кабінету Міністрів України

¹ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 1.06.2016 р. № 2-рп/2016. *Офіційний вісник України*. 2016. № 48. Ст. 1724.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

рішення щодо встановлення підзаконними нормативно-правовими актами в умовах карантину тимчасових обмежень прав фізичних і юридичних осіб, зокрема обмежень права осіб на охорону здоров'я та медичну допомогу.

УДК 349.3

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Щукін О. С.

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

Під час пандемії COVID-19 особливо гостро постали питання про забезпечення гарантій трудових прав медичних працівників, які працюють в умовах, що загрожують життю і здоров'ю як самих працівників, так і членів їх родин. Виникла також необхідність встановлення додаткових гарантій в оплаті праці, охороні праці тощо медичних працівників, аби вирішити питання браку медичних кадрів в умовах поширення коронавірусної інфекції, забезпечити умови праці, необхідні для виконання ними своїх професійних обов'язків.

У зв'язку з підвищенням навантаження на медичних працівників та збільшенням ризику для їх життя та здоров'я під час надання медичної допомоги хворим на COVID-19 на законодавчому рівні було вирішене питання про підвищення оплати праці. Так, зокрема, Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 23 березня 2020 р. № 246¹ [8], було встановлено доплату у розмірі до 300 відсотків заробітної плати наступним категоріям:

¹ Деякі питання оплати праці медичних та інших працівників, які безпосередньо зайняті на роботах з ліквідації гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 23 березня 2020 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2020. № 29. Ст. 1042.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

- медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з надання медичних послуг хворим на COVID-19 та працюють у закладах охорони здоров'я, що надають медичну допомогу хворим на COVID-19, та уклали договір про медичне обслуговування населення за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення за відповідним переліком та обсягом медичних послуг з Національною службою здоров'я України;

- медичним та іншим працівникам центрів екстреної медичної допомоги та медицини катастроф, які задіяні до реагування на випадки COVID-19, та уклали договір про медичне обслуговування населення за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення за відповідним переліком та обсягом медичних послуг з Національною службою здоров'я України;

- медичним та іншим працівникам, які безпосередньо зайняті на роботах з надання медичної допомоги хворим на COVID-19 та працюють у державних закладах охорони здоров'я, що визначені у рішеннях відповідних центральних органів виконавчої влади для надання стаціонарної медичної допомоги хворим на COVID-19.

Такий розподіл за категоріями важливий тому, що відрізняються джерела фінансування вказаних доплат. Якщо у перших двох випадках доплата фінансується за рахунок коштів, отриманих за договорами з Національною службою здоров'я України, та за рахунок місцевих бюджетів, то у третьому – за рахунок коштів Державного бюджету України. Окрім того, були встановлені коригувальні коефіцієнти для оплати послуг у випадку, якщо навантаження на медичну бригаду зростає, та збільшено капітаційну ставку за декларацію про вибір лікаря, що надає первинну допомогу. Окремо слід зазначити, що перелік посад, для яких передбачені доплати, додатково встановлюється кожним закладом охорони здоров'я.

Окрім того, на рівні місцевого самоврядування також впроваджуються додаткові виплати для медиків. Так, наприклад, Одеська міська рада у рамках Міської цільової програми надання соціальних послуг та інших видів допомоги вразливим верствам населення міста Одеси на 2021–2023 роки, затвердженої рішенням Одеської міської ради від 24 грудня 2020 року № 19-VII¹ згідно з Поряд-

¹Міська цільова програма надання соціальних послуг та інших видів допомоги вразливим верствам населення міста Одеси на 2021-2023 роки : затв. рішенням Одеської міської ради від 24 грудня 2020 р. № 19-VII. <https://omr.gov.ua/ru/acts/council/182420>.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

ком надання одноразової допомоги медичним працівникам, які захворіли на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, і сім'ям медичних працівників, які померли від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, затвердженого розпорядженням Одеського міського голови від 27 січня 2021 р. № 32¹, здійснює виплати медичним працівникам, які працюють у м. Одеса та захворіли на COVID-19 і пройшли амбулаторне або стаціонарне лікування. При цьому не враховується, чи пов'язане безпосереднє виконання трудових обов'язків з наданням медичної допомоги хворим на COVID-19.

Відповідно до статті 39 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III² захворювання на інфекційні хвороби медичних працівників, що пов'язані з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження збудниками інфекційних хвороб, зокрема надання медичної допомоги хворим на інфекційні хвороби, належить до професійних захворювань, і працівники підлягають обов'язковому державному страхуванню на випадок захворювання на інфекційну хворобу. Надалі встановлюється, що держава забезпечує страхові виплати працівникам державних та комунальних закладів охорони здоров'я у таких розмірах: у разі встановлення групи інвалідності протягом одного календарного року, що настала внаслідок захворювання COVID-19, за умови, що таке захворювання пов'язане з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження – залежно від встановленої працівнику групи інвалідності та ступеня втрати професійної працездатності, але не менше 300-кратного розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року; у разі смерті працівника – у 750-кратному розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

¹ Порядок надання одноразової допомоги медичним працівникам, які захворіли на гостру респіраторну хворобу COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2, і сім'ям медичних працівників, які померли від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : затв. розпорядженням Одеського міського голови від 27 січня 2021 р. № 32. <https://omr.gov.ua/ua/acts/mayor/182644>.

² Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 6 квітня 2000 р. № 1645-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 29. Ст. 228.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Надзвичайно важливим стало питання охорони праці медичних працівників. Так, окрім звичайних ризиків у їхній роботі, додався підвищений ризик зараження COVID-19. У зв'язку з цим варто наголосити на обов'язку роботодавця щодо забезпечення працівників засобами індивідуального захисту та можливості відмови лікаря від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя та здоров'я такого працівника, на підставі статті 153 Кодексу законів про працю України¹. На жаль, навіть через рік після початку пандемії COVID-19 не всі медичні працівники забезпечені засобами індивідуального захисту в повному обсязі та змушені придбавати їх за власний кошт. Необхідно зазначити, що трудовим законодавством передбачені компенсаційні виплати працівникам, які придбали засоби індивідуального захисту за власні кошти. На практиці, на жаль, це положення, зазвичай, не реалізується.

Підсумовуючи вищевикладене, варто відзначити, що чи не вперше за часи незалежності Держава Україна звернула увагу на фахову основу медичної галузі – медичних працівників, які знаходяться на передовій боротьби з COVID-19. Сподіваємось, що відповідна законотворча тенденція буде збережена, що допоможе Україні у стислі терміни подолати наслідки пандемії COVID-19.

УДК 349.3

ПРОБЛЕМА ЗАСТОСУВАННЯ ПРАВОВИХ НОРМ ЄС У СФЕРІ МІГРАЦІЇ

Бурак С. В.

*асистент кафедри європейського права
Львівського національного
університету імені Івана Франка*

Незважаючи на формально декларовані принципи, ЄС після 2014 р. зіткнувся з міграційним кризою і виявився не в змозі виробити ефективний механізм боротьби з нелегальною міграцією та інтеграцією тих мігрантів, які встигли проникнути на території держав-членів із третіх країн.

¹ Кодекс законів про працю України : Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-III. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

Договір про функціонування ЄС гарантує права мігрантів, але ігнорує питання їх інтеграції та натуралізації, декларуючи наступні принципи: «Союз розвиває спільну політику з питань надання притулку, додаткового захисту і тимчасового захисту, яка прагне надати адекватний статус будь-якому громадянину третьої країни, що потребує міжнародного захисту, і забезпечити дотримання принципу невислання. Ця політика повинна відповідати Женевській конвенції від 28 липня 1951 року та Протоколу від 31 січня 1967 року про статус біженців, а також іншим доречним міжнародним договорам» (ст. 78).

Договір про функціонування ЄС є значною мірою «проміграційним» документом, тому що гарантує і передбачає:

- однаковий статус притулку для громадян третіх країн, що є дійсним у всьому Союзі;
- однаковий статус додаткового захисту для громадян третіх країн, які, не отримавши європейського притулку, потребують проте міжнародного захисту;
- загальну систему тимчасового захисту переміщених осіб у разі їх масового припливу;
- загальні процедури надання і вилучення однакового статусу притулку або додаткового захисту;
- критерії та механізми визначення держави-члена, відповідального за розгляд клопотань про надання притулку або додаткового захисту;
- стандарти щодо умов прийому осіб, які клопочуть про надання притулку або додаткового захисту;
- партнерство і співробітництво з третіми країнами з метою управління потоками осіб, які клопочуть про надання притулку, додаткового або тимчасового захисту.

Договір про функціонування ЄС передбачає, що «якщо одна або кілька держав-членів виявляться в надзвичайній ситуації, яка характеризується раптовим припливом громадян третіх країн, то Рада за пропозицією Комісії може вживати тимчасових заходів на користь зацікавленої (-их) держави-члена або держав-членів. Такі заходи вживаються після консультацій з Європейським Парламентом». Незважаючи на це, ЄС фактично виявився безсилим перед загрозою міграційної кризи, тому що число мігрантів на території країн Союзу зростало, але реальні механізми їх інтеграції та натуралізації не були закладені.

Додатковий протокол до Договору про ЄС про право на притулок для громадян держав-членів ЄС (в редакції Лісабонського договору від 13 грудня 2007 року) декларує наступне: «Виходячи з рівня захисту основних прав і свобод в державах-членах Європейського Союзу, останні розглядаються по відношенню один до одного як країн, які виступають безпечним місцем походження, щодо всіх юридичних і практичних питань, пов'язаних зі справами про надання притулку. Відповідно, будь-яке клопотання про надання притулку, подане громадянином однієї держави-члена, може братися до уваги іншою державою-членом або оголошуватися прийнятним з метою розгляду тільки в наступних випадках:

- якщо держава-член, громадянином якої є особа, що клопоче, посилаючись на статтю 15 Римської конвенції про захист прав людини і основних свобод, після вступу в силу Амстердамського договору вживає заходів, відступаючи на його власній території від його зобов'язань на підставі цієї Конвенції;
- якщо була порушена процедура, передбачена в параграфі 1 статті 7 Договору про ЄС, аж до прийняття Радою або, коли доречно, Європейською Радою рішення з цього приводу у відношенні держави-члена, громадянином якої є особа, що клопоче;
- якщо Рада відповідно до пункту 1 статті 7 Договору про ЄС прийняла рішення щодо держави-члена, громадянином якої є особа, що клопоче, або якщо Європейська Рада відповідно до пункту 2 статті 7 згаданого Договору прийняла рішення щодо держави-члена, громадянином якої є особа, що клопоче;
- якщо держава-член має прийняти таке рішення стосовно клопотання громадянина іншої держави-члена в односторонньому порядку; в такому випадку Рада підлягає негайному інформуванню; клопотання розглядається виходячи з припущення про його явно необґрунтований характер, що, однак, при будь-яких обставинах ні в чому не завдає шкоди повноваженням держави-члена приймати рішення».

Таким чином, загальні документи ЄС прописують процедуру реалізації міграційної політики в цілому і політики щодо мігрантів зокрема, але фактично є неробочими, тому що сучасна міграційний криза, з одного боку, показала неготовність і небажання країн-членів ЄС проводити спільну політику і, з іншого боку, довела, що еліти національних держав схильні дотримуватися більшою мірою національних інтересів, а не загальноєвропейських цінностей і принципів.

ЩОДО НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ

Корнілова О. В.

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»
ORCID 0000-0001-5022-7033*

Налагоджений механізм забезпечення прав людини є одним із найголовніших завдань, які поставлені перед Україною після проголошення її суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою та, відповідно до статті 3 Конституції України, визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю.

У сучасних умовах реформування сфери охорони здоров'я актуальними є проблеми надання медичної допомоги населенню, вирішення яких залежить, насамперед, від рівня соціально-економічного розвитку держави. Однією з основних функцій сучасної держави, у тому числі й України, є забезпечення якісної медичної допомоги населенню, а також надання ефективного та доступного медичного обслуговування.

В Україні спостерігається тенденція до постійного зростання кількості осіб, які помирають від хронічних, важких, невиліковних хвороб, що особливо посилюється останніми десятиріччями, в період зтяжних економічних криз, що актуалізує проблеми надання паліативної допомоги. Статтею 35-4 Основ законодавства України про охорону здоров'я від 26 січня 1993 р. 2427-VIII¹ зазначено, що на останніх стадіях перебігу невиліковних захворювань пацієнтам надається паліативна допомога, яка включає комплекс заходів, спрямованих на полегшення фізичних та емоційних страждань пацієнтів, а також надання психосоціальної і моральної підтримки членам їх сімей. Відповідно до п. 2 ст. 35-4 Основ паліативна допомога надається безоплатно за направленням закладу охорони здоров'я, в якому пацієнтові надавалася вторинна (спеціалізована) чи третинна (високоспеціалізована) медична допомога, з яким

¹ Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 26 січня 1993 р. 2427-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.

укладено договір про медичне обслуговування населення. У п. 3 ст. 35-4 Основ законодавства України про охорону здоров'я закріплений порядок надання паліативної допомоги та перелік медичних показань для її надання, що визначаються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Оскільки діти є категорією населення, яка потребує особливо-го захисту у сфері охорони здоров'я, в тому числі й паліативної допомоги, то Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям» від 10 липня 2019 р. № 675¹ було затверджено Положення про центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям, основною метою якого є створення правових засад щодо започаткування надання послуг з медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям відповідно до потреб громади. Створення таких центрів приведе до зменшення потреби влаштування дітей до закладів інституційного догляду, збільшить ефективність впровадження інклюзивної освіти шляхом зниження рівня інвалідизації, вчасного надання реабілітаційних послуг тощо².

Згідно із зазначеним Положенням центром медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям є спеціалізований заклад охорони здоров'я, що утворюється з метою задоволення потреб дітей у медичній реабілітації та паліативній допомозі. Також у Положенні закріплені основні завдання центру, права та зобов'язання, структура, функції і т.д.

Найпотужнішим спеціалізованим центром дитячої онкології в Україні є Національна дитяча спеціалізована лікарня «ОХМАТ-ДИТ»³, місце для лікування онкохворих дітей в якій катастрофічно не вистачає⁴.

¹ Про затвердження Положення про центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям : Постанова Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 675. *Офіційний вісник України*. 2019. № 61 Ст. 2125.

² Проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про центр медичної реабілітації та паліативної допомоги дітям». URL: <https://moz.gov.ua/article/public-discussions-archive/proekt-postanovi-kabinetu-ministriv-ukraini-pro-zatverdzhennja-polozhennja-pro-centr-medichnoi-reabilitacii-ta-paliativnoi-dopomogi-ditjam>.

³ Соломко І. В Україні онкодіти помирають самі в реанімації, прив'язані до столу. URL: http://ukr.lb.ua/news/2015/07/13/310773_v_ukraini_onkoditi_pomirayut_sami.html.

⁴ Охмадит. URL: https://lb.ua/tag/11092_ohmatdit_

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

Благодійним фондом «Твоя опора» у 2019 р. вдалося виділити кошти на допомогу дитячій реанімації Львівської обласної клінічної лікарні «ОХМАТДИТ», а саме на придбання дорогівартісних антибіотиків на суму 30 900,00 грн¹.

Варто зауважити, що моральної підтримки зазначені категорії населення потребують не тільки від фахівців медичної сфери, а і членів родини, друзів, близьких. Саме тому одним із найголовніших завдань паліативної допомоги є максимальна допомога при позбавленні від болю, зменшення проявів хвороби, санітарно-гігієнічний догляд, психологічна, соціальна та духовна допомога пацієнту та його рідним.

Однак в Основах законодавства України про охорону здоров'я відсутні норми про умови надання паліативної допомоги чи мультидисциплінарною командою, чи спеціально створеними закладами медичної допомоги (хоспіси, центри), які можуть забезпечити цілодобове медичне спостереження та лікування, що, на нашу думку, є прогалиною в основному кодифікованому законодавчому акті в цій сфері.

УДК 349.3:349.2:331

РОЗВИТОК СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Сікун А. М.

*старший викладач кафедри теорії
та історії держави і права,
конституційного права
Академії Державної
пенітенціарної служби
ORCID 0000-0003-1484-8830*

Хоменко Д. Ю.

*курсант 2-го курсу
Академії Державної
пенітенціарної служби*

Факт проголошення України соціальною державою означає вплив держаного пріоритету щодо забезпечення соціальних та економічних прав громадян. Але незбалансованість та несформо-

¹ Благодійний фонд «ТВОЯ ПОРА». URL: <http://tvoya-opora.org/>

ваність системи соціального захисту та соціального забезпечення разом з економічною ситуацією, що склалась в Україні, не мають достатньої чинності перетворити цю декларацію на реальність. У сфері соціального захисту і надалі переважає непрозора система пільг та соціальних виплат. А замість реального соціального обслуговування населення утримується велика мережа державних і комунальних закладів соціального захисту та соціальних служб. Поряд із забезпеченням соціально вразливих груп, система соціального захисту та соціального забезпечення надає значну кількість пільг та соціальних гарантій за професійною ознакою¹.

У представників деяких професій абсолютно невинуваті заходи соціального захисту, адже в окремій галузі стимулювання для працевлаштування має надаватись не через певні пільги, а як у розвинених країнах, тобто шляхом підвищення заробітної плати працівників. Універсальна модель соціального захисту найбільш розвинена в Австралії, Данії, Новій Зеландії, де соціальне забезпечення переважно гарантується державою. У таких країнах, як Німеччина, Бельгія, Австрія, Італія, Іспанія, Греція, соціальний захист здійснюється через систему соціального страхування, тобто в них діє страхова модель соціального захисту. Мається на увазі, що держава не несе відповідальності за розвиток громадян та їхню соціальну перспективу, але створює їм необхідні економічні, правові й культурні умови².

Суттєвими причинами недофінансування соціальної сфери є не тільки дефіцит місцевих бюджетів та брак державних фінансів, але й те, що не впроваджуються нові нетрадиційні для економіки країни недержавні кошти, такі як створення соціальних фондів та залучення приватного бізнесу. Система соціального захисту та соціального забезпечення має супроводжуватися заходами державної політики, які, у свою чергу, мають бути спрямовані на розвиток ринку соціальних послуг, включаючи запровадження системи державного замовлення на соціальні послуги та соціальне контракування, як державних, так і недержавних надавачів таких пос-

¹ Деякі питання Національної соціальної сервісної служби України : Постанова Кабінету Міністрів України від 26 серпня 2020 року № 783 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/783-2020> (дата звернення 27.03.2021).

² Пігуль Н. В., Люта О. В., Бойко А. Г. Фінансове забезпечення соціальної сфери в Україні. *Вісник НБУ*. 2015. № 7 С. 34.

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

луг. Впровадження трансформації постачальників послуг соціальної сфери буде доцільним комплексом заходів¹.

Ратифікація міжнародних договорів з питань соціальних прав людини та соціального захисту повинна відбуватися разом із внесенням відповідних змін до діючих законів України, прийняттям нових або скасуванням тих, які не відповідають міжнародним зобов'язанням. Повертаючись до питання діючої в Україні системи державних соціальних стандартів, пільг, соціальних послуг та інших форм і видів соціального захисту, потребує перегляду та модернізації відповідно до європейської моделі соціального захисту та забезпечення, яке має ґрунтуватися на нормах Європейської соціальної хартії². Необхідно переглянути перелік підстав та критеріїв, на основі яких надається захист громадянам з боку держави. Цей перелік має відповідати конституційним гарантіям та міжнародним зобов'язанням України щодо реалізації забезпечення соціальних прав людини. Підхід до сфери соціального захисту має бути комплексним та послідовним і становити єдину систему, де основні напрями політики визначаються на законодавчому рівні, а їх розвиток та конкретизація визначається в актах органів виконавчої влади. Загальна концепція соціального захисту та соціального забезпечення повинна мати на меті зміну пріоритетів, тобто має відбутися поступовий перехід держави від переважання натуральних трансфертів, перш за все пільг, до грошових трансфертів, а частина пільг може бути перенесена у соціальні послуги.

Переведення страхового захисту на конкретну основу із взяттям до уваги потреб кожного громадянина буде результативним поліпшенням функціонування соціального захисту населення в умовах локалізованих економічних ресурсів. Для реалізації необхідне створення єдиної бази даних усіх отримувачів страхового захисту, що вміщала б інформацію не лише про надані соціальні послуги, а й про майновий стан громадянина. Створення такої бази можливе на основі єдиного державного автоматизованого реєстру осіб, які мають право на пільгу, та персоніфікованого обліку пенсійного фонду. Створення єдиного органу, який би відповідав за проведення усіх видів соціального страхування та забезпечення

¹ Коваль О. П. Модернізація системи соціального страхування в Україні. Аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2014. С. 38.

² Кисільова Т. М. Соціальна політика в умовах глобалізації. НІСД. 2013. URL: <http://www.niss.gov.ua/table/jalilo18 /011> (дата звернення 26.03.2021).

Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021

в Україні на базі Пенсійного фонду України, зумовило б зменшення адміністративних витрат соціального захисту населення та сприяло підвищенню ефективності управління соціальною сферою. Маючи на меті підвищення рівня ефективності соціального захисту, необхідно здійснювати надання соціального захисту лише з урахуванням життєвих обставин конкретного громадянина, а не надавати за професійною ознакою, застосовуючи принцип адресності та диференційованого підходу до визначення переліку соціальних послуг, що потребує громадянин¹.

¹ Радецька О.О. Особливості реформування системи соціального страхування в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 173.

Наукове видання

**СУЧАСНИЙ СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ
І ПРАВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ПОЛІПШЕННЯ**

Матеріали
ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 4 червня 2021 року)

За заг. ред.
К. Ю. Мельника

Відповідальний за випуск – К. Ю. Мельник
Коректорське опрацювання, редагування – Т. Д. Мельник
Комп'ютерне верстання – А. О. Зозуля

Українською мовою

Формат 60x84/16. Умов.-друк. арк. 16,33. Обл.-вид. арк. 13,9.
Тираж 50 прим. Зам. № 2021-17.

Адреса редакції, видавця та виготовлювача:
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Льва Ландау, 27, м. Харків, 61080
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.