



НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
XI Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ
НА ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

www.pravo-izdat.com.ua

ISBN 978-966-998-287-2



9 789669 982872



НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО

**ОСНОВНІ НАПРЯМКИ
ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН
УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ
ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
ХІ Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)

За редакцією О. М. Ярошенка

Харків
«Право»
2021

УДК 349.2:331.4:339.92
О75

Укладачі:

О. М. Ярошенко – доктор юридичних наук, професор;

О. Г. Серета – докторка юридичних наук, професорка;

О. О. Конопельцева – кандидатка юридичних наук

(кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого)

Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та
О75 соціальний захист в умовах євроінтеграції : тези доп. і наук. повідомл.
учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) /
[уклад.: *О. М. Ярошенко, О. Г. Серета, О. О. Конопельцева*]; за ред.
О. М. Ярошенка; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого – Харків :
Право, 2021. – 318 с.

ISBN 978-966-998-287-2

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

УДК 349.2:331.4:339.92

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2021

© Ярошенко *О. М.*, Серета *О. Г.*, Конопельцева *О. О.*, укладання, 2021

© Видавництво «Право», оформлення, 2021

ISBN 978-966-998-287-2

ТРУДОВЕ ПРАВО

Ярошенко О. М.,
*докт. юрид. наук, професор,
проректор з навчально-методичної роботи
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
член-кореспондент НАПрН України*

ЗНАЧЕННЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У ПИТАННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Протягом тривалого часу права людини на охорону здоров'я не перебували у центрі уваги, а займали вторинне місце серед загального спектру прав людини. Більше того, механізми реалізації таких прав не мали належного закріплення у національному законодавстві держав. Пояснити таку ситуацію можна двома основними факторами. По-перше, законодавець не мав значного інтересу до розвитку відповідної галузі. По-друге, на її належну реалізацію не вистачало фінансування. Та і сама складність медичної сфери, напряду пов'язаної із охороною здоров'я, вплинула на формування місця відповідних прав серед прав людини. Однак, з часом ситуація почала зазнавати змін в міру того, як положення, що визначають механізми реалізації прав у сфері охорони здоров'я та інші складові їх забезпечення, все більш активно вносяться країнами в свої конституції і національні законодавства в якості основних і гарантованих прав.

Суттєві зміни відбулись щодо захисту прав людини у сфері охорони здоров'я внаслідок пандемії коронавірусної інфекції COVID-19. Велика кількість людських жертв, які постраждали від цієї хвороби, звернула увагу міжнародної спільноти не лише на проблему самої інфекції, але і на необхідність дотримання прав людини у сфері охорони здоров'я, а також необхідність реформування системи охорони здоров'я.

Перш ніж переходити до аналізу практичної складової прав людини у сфері охорони здоров'я, доречно розглянути теоретичні аспекти відповідного питання. Так, право на життя та охорону здоров'я – це природні

та невід’ємні права кожного громадянина. У спільній англо-американській роботі, науковці (M. Maruthappu, R. Ologunde, A. Gunarajasingam) зазначають, що право на охорону здоров’я – це сукупність заходів політичного, економічного, правового, соціального, культурного, наукового, медичного, санітарно-гігієнічного та протиепідеміологічного характеру, спрямованих на збереження і зміцнення фізичного та психічного здоров’я кожної людини, підтримання його довголітнього активного життя, надання йому медичної допомоги в разі втрати здоров’я. Як справедливо відзначили американські дослідники K. Footer, L. Rubenstein, право на охорону здоров’я є одним з найважливіших соціальних прав людини і громадянина в силу того, що здоров’я є вищим благом людини, без якого втрачають значення багато інших благ і цінності. У той же час воно не є тільки особистим благом громадянина, а має ще й соціальний характер.

Отже, виходячи із вищенаведеного можемо зробити висновок, що права людини на охорону здоров’я – це природні права, які відображені у міжнародних та внутрішньодержавних правових актах, є невід’ємними, захищаються державою та гарантують людині охорону здоров’я і надання медичної допомоги при виникненні захворювання. Варто також відзначити, що право на охорону здоров’я включає всі права, якими наділені суб’єкти медичних правовідносин, що стосуються зазначеної сфери. До них належать: право на інформовану згоду, право на вільний вибір лікаря і закладу охорони здоров’я, право на медичну таємницю і конфіденційність, право на захист порушених прав і право на доступність послуг в системі охорони здоров’я.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (скорочено – Європейська Конвенція з прав людини (ЄКПЛ)) прямо не закріплює право на охорону життя серед переліку фундаментальних прав людини, як було відзначено раніше. Однак, ЄСПЛ все ж розглядає справи у цьому напрямі, якщо порушення відбулося у рамках іншої статті ЄКПЛ, але при цьому порушення стосується, серед іншого, і права на охорону здоров’я. Для більш детального розуміння розглянемо практику суду. Передусім відзначимо показову справу *K. H. and Others v. Slovakia* від 2009 р. Відповідно до її обставин, заявниці, вісім жінок циганського походження, отримували медичну допомогу в відділеннях

акушерства і гінекології двох лікарень у Східній Словаччині в період вагітності і пологів. Незважаючи на неодноразові спроби, ні одна із заявниць не завагітніла після останнього перебування в лікарнях, де їм було зроблено кесарів розтин. Заявниці підозрювали, що причиною їх безпліддя могла бути стерилізація без їх відома і згоди під час кесаревого розтину.

У 2004 році заявниці видали довіреності адвокатам неурядової організації, які потім намагалися перевірити медичні карти заявниць і зробити їх фотокопії. Зіткнувшись з труднощами при отриманні доступу до документів, заявниці почали розгляд у місцевих судах. У результаті більшості заявниць було дозволено ознайомитися зі своїми картами. Однак їхні прохання про зняття фотокопій були в кінцевому рахунку відхилені з посиланням на діюче на той момент національне законодавство, яке передбачало, що медичні карти були власністю лікарні, і що обмеження на доступ було виправдано з метою запобігання зловживання відомостями, що містяться в них. Після прийняття в 2005 році нового законодавства всі заявниці, крім другої, чия медична карта тим часом була втрачена, в кінцевому рахунку, отримали повний доступ до необхідної медичної документації та дозвіл на зняття фотокопій.

До ЄСПЛ заявниці подали у контексті порушення ст. 6 «Право на справедливий суд» та ст. 8 «Право на повагу до приватного і сімейного життя». Суд постановив порушення по обом справам, відзначивши, що доступ до інформації, що стосується стану здоров'я та репродуктивного статусу особи, є важливим для приватного та сімейного життя особи згідно зі ст. 8. Суд встановив, що відмова у наданні доступу до такої інформації повинна підтверджуватися вагомими причинами. У цій справі Суд не прийняв аргументу держави про те, що запобігання ксерокопюванню записів потрібно для захисту інформації від зловживань. Отже, Суд встановив, що держава порушила право заявників на повагу до їхнього приватного та сімейного життя відповідно до ст. 8 Конвенції. Суд також встановив порушення права заявників на доступ до суду за ст. 6 (К. Н. and Others v. Slovakia, 2009).

Справа Акорюан v. Ukraine від 2014 р. стосувалась заявниці, яку було госпіталізовано Харківської обласної психіатричної лікарні у 1994 р. Відповідно до її історії хвороби, вона виявляла ознаки психічного роз-

ладу. У період з 1995–1997 рр. вона неодноразово подавала клопотання про виписку із цієї лікарні, а також подавала скарги на примусове утримування у психіатричній лікарні, однак такі заходи результату не дали. У 1997 р. вона втекла із лікарні, а дослідивши свою історію хвороби, виявила, що жодного лікування вона не отримувала. За клопотанням заявниці вона пройшла лікарську комісію, на якій було засвідчено, що вона є абсолютно здоровою. До ЄСПЛ заявниця подала скаргу на порушення права на свободу та особисту недоторканність, передбаченого ст. 5 ЄКПЛ. Суд підтвердив порушення відповідної статті та постановив, що особа, які підпадає під обов’язкове медичне лікування, повинна мати право на звернення до компетентних органів із клопотанням про розгляд питання щодо припинення такого примусового лікування (Акоруан v. Ukraine, 2014).

Наступною слід звернути увагу на справу Miħu v. Romania від 2016 р. Справа стосувалась ненадання належної медичної допомоги сину заявника, що спричинило його смерть, а також порушення права на справедливе розслідування. У 2005 р. син заявника був доставлений у відділення невідкладної допомоги із діагнозом «цироз печінки та шлунково-кишкова кровотеча». Він отримав необхідні медикаменти однак через високу наповненість відділення інтенсивної терапії, де він мав проходити лікування, отримати місце там йому не вдалось. Не зважаючи на лікування, яке проводилось, стан хворого поступово погіршувався і наступного дня лікарі констатували смерть. Причиною смерті була оголошена серцево-дихальна недостатність. Заявник подав заяву до місцевих органів поліції про порушення справи про ненавмисне вбивство, так як, за його свідченнями, він просив лікарів перевести пацієнта у більш обладнану палату, але отримав відмову. Однак, заявник зіткнувся із затримками у розслідуванні та затягуванням справи. Заявник скаржився на порушення ст. 2 ЄКПЛ «Право на життя».

Наступною справою, яка заслуговує уваги, є справа Lunev v. Ukraine від 2013 р. За обставинами справи заявник перебував у слідчому ізоляторі за підозрою у незаконному обігу наркотичних речовин. Під час перебування у СІЗО у нього було виявлено низку захворювань, зокрема ВІЛ, хронічний бронхіт, енцефалопатію, невропатію та залишкові зміни після туберкульозу. Протягом слідства заявник кілька разів перебував на

лікуванні в медичній частині СІЗО та лікарні. До ЄСПЛ заявник звернувся із скаргою на порушення ст. 3 ЄКПЛ «Заборона катувань» аргументуючи це тим, що умови утримування його під вартою були несумісними із його станом здоров'я, а також тим, що він піддавався жорсткому поводженню протягом перебування у СІЗО.

Суд розглянув справу та прийшов до висновку, що тривале перебування особи, інфікованої ВІЛ-інфекцією та іншими хворобами без належного медичного обслуговування становить нелюдське та таке, що принижує гідність поводження. Також ЄСПЛ протягом розгляду справи встановив, що незважаючи на діагностовано хвороби, заявник більше року не отримував належного лікування аж поки стан його здоров'я не став критичним. Тобто, суд визнав порушення ст. 3 ЄКПЛ (Lunev v. Ukraine, 2013). Варто відзначити, що зазначена справа цікава тим, що ЄСПЛ прирівняв відсутність належної медичної допомоги до тортур, визнаючи, що таке поводження є таким, що принижує гідність особи.

Висновок. Розуміння здоров'я як одного з прав людини накладає на держави юридичне зобов'язання забезпечити доступ до своєчасної, прийнятною і доступною за вартістю медичної допомоги належної якості, а також відповідних детермінантів здоров'я, таких як безпечна питна вода, санітарія, харчові продукти, житло, пов'язана зі здоров'ям інформація і санітарна освіта та гендерна рівність. Підхід до охорони здоров'я на основі поваги до прав людини вимагає, щоб політика і програми охорони здоров'я приділяли пріоритетну увагу потребам тих, хто знаходиться в кінці шляху до забезпечення більшої справедливості. Право на охорону здоров'я має тісний взаємозв'язок з іншими правами людини. Тому, дотримання його гарантує дотримання інших прав і навпаки. Практика ЄСПЛ показує, що порушення права на охорону здоров'я має негативні наслідки у абсолютно різних сферах життєдіяльності людини. Отже, для ефективного забезпечення права на охорону здоров'я держави мають керуватись практикою ЄСПЛ та впроваджувати її у своє законодавство. Так само, вони мають дотримуватись міжнародних стандартів у цій сфері та ратифікувати ті міжнародно-правові акти, які ще не стали частиною національного законодавства.

Вишновецька С. В.,
докт. юрид. наук, професор,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Одним із актуальних напрямів захисту прав громадян України на працю в умовах сьогодення є забезпечення інформаційної безпеки суб'єктів трудового права. Інформаційна безпека є важливою складовою безпеки суб'єктів трудового права, якій приділено недостатньо уваги. В науці трудового права основна увага зосереджена на соціальній безпеці. Зокрема, деякі автори трактують соціальну безпеку як синонім національної безпеки в цілому, оскільки з її допомогою забезпечується цілісність і стійкість всього соціуму. І тоді всі інші види безпеки, такі як економічна, політична, технологічна тощо, включаються до неї як складові частини. Так, виходячи з основних напрямів людської діяльності, до структури соціальної безпеки включають: політичну, економічну, екологічну і культурну безпеку. Можливо, цю позицію поділяють і розробники останньої Стратегії національної безпеки України, прийнятої в 2015 р., оскільки серед сфер національної безпеки (економічна, енергетична, інформаційна, кібербезпека і безпека інформаційних ресурсів, безпека критичної інфраструктури, екологічна безпека) соціальна навіть не згадується.

Вважаємо, що не варто всі сфери національної безпеки зводити до соціальної. Поділяємо позицію, що таке надмірно широке тлумачення навряд чи внесе необхідну ясність у наукову термінологію, але й зведення соціальної безпеки виключно до соціального забезпечення не відповідає стратегічному завданню соціального виміру національної безпеки.

Отже, інформаційна безпека суб'єктів трудового права заслуговує самостійного дослідження. Розвиток цифрової економіки зумовлює необхідність модернізації механізмів захисту роботодавців від інформаційних загроз, пов'язаних з цифровізацією діяльності, а також модернізацію захисту трудових прав працівників, на чому ми й зосередимо увагу.

У цьому контексті покажемо рішення ЄСПЛ про доступ до інформації і про захист інформації про працівника. Так, у справі «Суриков

проти України» позивач скаржився, що його роботодавець (на той момент – державна компанія) довільно отримав, зберігав і використовував інформацію про його психічне здоров'я під час розгляду заяви про підвищення на посаді. Роботодавець відмовився підвищити позивача на посаді на підставі його непридатності до військової служби через проблеми з психічним здоров'ям. Директору було відомо про них, оскільки згідно з національними законами роботодавці були зобов'язані вести реєстр обліку військовозобов'язаних працівників.

ЄСПЛ відзначив, що передача кожному роботодавцеві суспільної функції, яка включає зберігання конфіденційної інформації про стан здоров'я його працівників, може бути виправданою у рамках ст. 8, якщо це супроводжується особливо суворими процесуальними гарантіями, зокрема, тим, що така інформація буде зберігатись виключно конфіденційно, не буде використана для будь-якої іншої мети, крім мети збору, і буде підтримуватись в актуальному стані. ЄСПЛ постановив, що таке тлумачення дозволяло зберігання інформації про стан здоров'я позивача протягом тривалого часу і дозволяло її розкриття і використання з метою, не пов'язаною з початковим призначенням її збору, і, отже, визнав неспіврозмірне втручання в права позивача на повагу до його приватного життя.

Це дуже важливий висновок, оскільки в нашій країні зберігається обов'язок роботодавця щодо обліку військовозобов'язаних працівників і, таким чином, всі роботодавці мають доступ до персональних даних, що стосуються військової служби, які можуть носити конфіденційний характер. Так, пунктом 5 статті 34 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та пунктом 15 Порядку організації та ведення військового обліку призовників і військовозобов'язаних, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 грудня 2016 року №921, державним органам, а також підприємствам, установам та організаціям, незалежно від їх підпорядкування та форми власності, визначено організовувати і безпосередньо вести персональний військовий облік призовників і військовозобов'язаних, що у них працюють. Згідно зі ст. 21 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 р. підприємства, установи і організації зобов'язані вести військовий облік призовників, військовозобов'язаних та резервістів із числа працюючих, здійснювати заходи щодо бронювання військовозобов'язаних на період мобілізації та в особливий період і надавати звітність з цих питань відпо-

відним органам державної влади, іншим державним органам та органам місцевого самоврядування в установленому порядку.

Нами вже було з'ясовано, що під соціальною безпекою працівника розуміють стан захищеності особи від можливих ризиків, пов'язаних з порушенням її життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на життя, на працю і її гідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок, гарантований соціальний захист з боку роботодавця) під час трудової діяльності. У контексті інформаційної безпеки йдеться про ризики порушення права працівника на отримання від роботодавця повної та достовірної інформації про умови праці, охорону праці, а також про ризики порушення права працівника на захист його персональних даних. Також, як слушно звертала увагу О. М. Рим, сьогодні поширеною проблемою є законний ступінь контролю за електронною комунікацією працівника. Ратифікувавши Законом від 14 вересня 2006 року Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими пункти 1, 2 статті 26 «Право на гідне ставлення на роботі». У цьому контексті існує проблема меж допустимості здійснення роботодавцем контролю і моніторингу дій працівників у робочий час (відстеження інтернет-активності, електронної пошти працівників). Доцільною була б розробка корпоративних правил користування соціальними мережами задля забезпечення права працівників на приватне життя, конфіденційність листування.

Гетьманцева Н. Д.,

*докт. юрид. наук, завідувач кафедри
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича*

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується». Так, зазвичай, чи не завжди розпочинається викладення мотивувальної частини рішення судів з цивільних справ. Звісно, що договори з громадянами на використання їх праці можуть укладатися за трудовим або цивільно-правовим договорами, адже ця аксіома впливає з положень

Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 6). Проте часто практика діяльності територіальних органів Державної служби України з питань праці показує тенденцію розповсюдження підміни трудового договору цивільно-правовим договором. Тому суди, зазвичай, відмовляючи у задоволенні позовних вимог, доходять висновку що у межах спірних правовідносин позивачем не дотримано вимоги норм ст. 24 КЗпП України в частині обов'язкового укладання трудових договорів у письмовій формі та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 24 КЗпП України).

Щоб в подібних ситуаціях правильно визначити правову природу трудового та цивільного договорів, необхідно звернути увагу на їх суттєві моменти та характеристики. Першочергове значення має мета укладення договору та, відповідно, вибір засобів, які будуть регламентувати укладення відповідного договору: трудового – нормами трудового законодавства, цивільно-правового – нормами цивільного законодавства. Звісно, що конкретний вибір відповідного засобу, чітко проявляється на стадії визначення мети (завдань). Від даної обставини залежить той факт, який характер норми буде закладено. Адже регулювання взаємовідносин у сфері праці, на відміну від цивільних, уже передбачає забезпечення правовими гарантіями щодо умов праці, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, безпеки праці її охорони.

І так, метою укладення трудового договору є отримання винагороди у вигляді заробітної плати, «розмір якої залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці». В процесі праці працівник забезпечує досягнення свого належного професійного рівня. Беручи до уваги ту обставину, що гроші є особливим різновидом рухомого майна, метою укладення цивільного договору є «отримання певного майнового результату роботи». Мета будь-якого договору визначає його предмет як одну з суттєвих (істотних) умов договору. Судова практика також йде таким шляхом. Предметом трудового договору є праця, тоді як предметом цивільно-правового договору – виконання стороною визначеного обсягу робіт. Такий висновок зробив ВС в постанові № 127/21595/16-ц. В постанові ВС від 04.07.2018 р. У справі № 820/1432/17 суд акцентував увагу на тому, що трудовий договір – це угода зі здійснення і забезпечення трудової

функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально визначену роботу, а роботу за однією (або декількома) професією, спеціальністю, посадою відповідної кваліфікації, виконувати певну трудову функцію в діяльності підприємства. Проте необхідно акцентувати увагу на тій обставині, що трудова функція, яку буде виконувати працівник за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією чи посадою повинна бути передбачена у штатному розписі підприємства, установи, організації. Штатний розпис – це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати та посадові оклади працівників. Не дивлячись на ту обставину що у трудовому законодавстві не передбачено норми щодо обов'язкової наявності штатного розпису в кожного суб'єкта господарювання, на практиці фахівці Мінпраці розглядають відсутність штатного розпису як порушення вимог законодавства про працю, за яке, посадовим особам роботодавців може бути передбачено фінансові санкції у вигляді штрафу (ч. 1 ст. 41 КУпАП). Якщо виходити з логіки змісту вищевказаного листа Мінпраці то і до самого роботодавця може бути застосована санкція, передбачена абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП України. Саме цей документ підлягає вивченню фахівцями Держпраці під час проведення інспекційного відвідування з питань, що стосуються оформлення трудових відносин з найманими працівниками.

Необхідно зауважити, що предмет договору визначає, в подальшому, процес організації роботи (діяльності) що визначається у межах відповідних строків та є, також, визначальною ознакою, при розмежуванні природи трудового і цивільного договорів.

Строк трудового договору чітко регламентований та у силу ст. 23 КЗпП України може бути: як безстроковим, що укладається на невизначений строк; так і строковим, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін та таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строк у трудовому праві доцільно розглядати як підставу виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин і як спеціальну форму існування у часі конкретного трудового правовідношення, на протязі якого працівник виконує свою трудову функцію за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією з підляганням господарсько-дисциплінарній владі роботодавця.

Саме роботодавець, в рамках господарської сфери, здійснює управління виробництвом, через систему взаємопов'язаних між собою методів

залучення до праці, використовуючи для цього господарсько-дисциплінарну владу. Дана ознака є ключовою для визначення природи трудового договору і, відповідно, трудових відносин. Господарсько-дисциплінарна влада роботодавця проявляється, передусім, в наступному:

– визначення *робочого місця працівника, під яким розуміють певну ділянку виробничої площі, обладнаної механізмами, інструментами, агрегатами пристосованими для роботи, місце безпосереднього виконання трудової функції. Воно характеризується чітко визначеними параметрами: цех, дільниця, відділ, відповідний агрегат. Слід звернути увагу що саме роботодавець повинен проінформувати майбутнього працівника про умови праці на робочому місці, в тому числі про небезпечні і шкідливі виробничі фактори і, можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника. Нерідко на практиці виникають помилки при оформленні відносин за цивільно-правовими договорами. Так постановою від 26 вересня 2018 у справі № 822/723/17 Верховний Суд визнав наявність трудових відносин через вищезгадані помилки під час оформлення цивільного договору;*

– визначення роботодавцем режиму роботи: початку і закінчення роботи, перерв в роботі, тривалості роботи в день, на протязі тижня, встановлення режиму відпочинку. **Фактично, роботодавець веде облік відпрацьованого кожним працівником робочого часу для чого, як правило,** застосовує *табель обліку використання робочого часу, який є основним джерелом інформації з даного питання. Адже табель – одна з головних підстав для нарахування заробітної плати, складання статистичної та податкової звітності;*

– організація процесу трудової діяльності та здійснення контрольних функцій за діяльністю працівника: особисте виконання роботи, передбаченої умовами трудового договору, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку, перевірка кількості та якості виконаної роботи. Нормування та планування роботи, визначення змісту та виду робіт в межах трудової функції.

– організація оплати праці. При виплаті заробітної плати роботодавець зобов'язаний повідомляти кожного працівника у письмовій формі про складові частини заробітної плати, які належить працівнику до виплати за відповідний період. А також, про розміри, підстави утримань та про загальну суму, що підлягає виплаті. При цьому, заробітна плата повинна виплачуватися працівникові в робочі дні у строки, встановлені

колективним договором, але **не рідше двох разів на місяць**. Проміжок часу між виплатами повинен становити **не більше 16 календарних днів (ст. 115 КЗпП України)**.

– встановлення організаційних і економічних умов, які необхідні для забезпечення дисципліни праці та її продуктивності: визначення та розподіл прав і обов'язків працівників, встановлення відповідного порядку на підприємстві згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку, застосування заходів впливу за порушення трудової дисципліни та притягнення до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду роботодавцю.

У трудовому договорі особа має статус працівника, який породжує забезпечення певних правових гарантій щодо встановлення умов праці, режиму робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо. Тому визначення природи трудового договору має важливе правове значення, оскільки від цього залежить правовий статус особи, який буде визначати не лише права та обов'язки сторін, а й відповідні способи захисту при порушенні відповідного договору.

Ведучи мову про природу договорів у трудовому і цивільному праві необхідно зауважити на припиненні їх дії. Припинення трудового договору чітко регламентується законодавством з дотриманням процедури і порядку звільнення в силу ст. ст. 22, 36, 40.41, 43, 43–1, 47, 116 КЗпП України.

Отже, правильно визначена природа трудового договору дозволяє забезпечити працівника тими гарантіями, що передбачені трудовим законодавством та сприяти творчому і професійному розвитку працівника як особистості.

Долинська М. С.,
докт. юрид. наук, професор,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін
Інституту права Львівського державного
університету внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ЗАРОДЖЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ НОТАРІАЛЬНИХ КОНТОР

Питання встановлення тривалості робочого часу нотаріусів на українських теренах, в тому числі приватних, має свою давню історію.

На нашу думку, ще в Римській імперії було, в певній мірі, започатковане регулювання тривалості робочого часу.

Варто пригадати, що відомості щодо діяльності церковного нотаріуса датуються приблизно III століттям нашої ери.

Вищевказані особи були в першу чергу священнослужителями (монахами) і виконували звичні для них функції писарів, зокрема, щодо ведення зібрань керівників церкви (пап, єпископів) як релігійних, так і зустрічей та бесід із звичайними прихожанами.

Оскільки виконання нотаріальних повноважень, було лише додатковими обов'язками церковних нотаріусів, то нотаріальні дії, на нашу думку, вони здійснювали щодо складання договорів та заповітів, як частину виконання доручених настоятелем справ, тобто це була складова їхньої безпосередньої роботи.

Варто зауважити, що вони також виконували звичні молитовні заняття та релігійні обряди, як ченці.

Таким чином, нотаріуси-монахи підлягали режиму діяльності релігійних згромаджень, зокрема, щодо обов'язкової участі у богослужіннях, а також виконанню встановленого розпорядку дня.

Наприклад, було передбачено час на молитву, відпочинок, в тому числі час сон, а також час виконання певної роботи (трудових обов'язків, визначених настоятелем монастиря).

При цьому зауважуємо, що не всі писарі-монахи, мали повноваження щодо складання правочинів, а лише ті, які були призначені на це єпископами, абатами та іншими релігійними керівниками.

Аналізуючи діяльність нотаріусів-монахів приходимо до висновку, що вони вчиняли лише прирівняні до нотаріально посвідчених дії (заповіти, договори, тощо).

На нашу думку, час відпочинку нотаріусів-монахів в основному збігався з часом відпочинку інших монахів монастиря або іншого релігійного згромадження чи релігійної установи.

При цьому зауважуємо, що на час складання правочинів, монах-нотаріус звільнявся від виконання інших обов'язків по послуху.

Також на нашу думку, у разі нагальної необхідності щодо оформлення документів, за вказівкою настоятеля монастиря чи іншого церковного керівника, монах-нотаріус міг проводити свою діяльність щодо складання та підготовки документів, договорів та заповітів також і в час відпочинку інших монахів.

Таким чином, робочий час монаха-нотаріуса монастиря іноді не співпадав з загальноприйнятим розпорядком церковної установи.

Діяльність писарів того часу у різних державах, які також були уповноважені на складання назвемо «прирівняних до нотаріальних» правочинів, регулювалися їхніми роботодавцями, в тому числі щодо режиму їхньої праці, робочого часу та часу відпочинку.

Якщо ж вказані писарі були особами працівниками вільної професії, тобто «підприємцями», то вони самі визначали режим роботи власних контор, в тому числі робочий час та відпочинку,

У випадку, коли вони наймали працівників, то вони для них встановлювався режиму праці. Зокрема, встановлюється робочий час та час відпочинку, порядок залучення до надурочних робіт, однак при цьому потрібно було враховувати загальнодержавні та церковні вихідні дні та свята.

Варто пригадати, що в Римській імперії існували різні групи писарів, до повноважень яких відносилося оформлення правочинів.

Як зауважувалося нами раніше, становлення «праорганів нотаріату» відбулося в період республіки Древнього Риму.

В той час існували писарі двох основних груп. До першої відносилися державні писарі або на *scribae*, а до другої – *exceptores et notarii*, які перебували на службі у приватних осіб.

На нашу думку, державні писарі підпорядковувалися встановленому для державної установи графіку роботи, в тому числі щодо тривалості робочого часу, перерви, а також часу відпочинку.

Подібний режим роботи був й у приватного нотаріуса того часу, однак він міг мати деякі відмінності щодо тривалості робочого дня, а також передбачав випадки здійснення повноважень нотаріусом поза робочий час.

Писарі вільної професії табеліони встановлювали режим роботи на свій власний розсуд. Однак, вони повинні були дотримуватися загальноприйнятих, у той час, релігійних свят та встановлених державних свят, тобто часу відпочинку.

Як стверджують вчені, церковні нотаріуси, як і римські табеліони, об'єднувалися у корпорації, але бюрократичного характеру.

Варто пригадати, що у випадку обрання нового табеліона на виконання нотаріальних повноважень, його правомочність підтверджувалася

префектом міста. Тобто, це було відправною точкою для такої особи щодо права відкриття нотаріальної контори та приступлення до виконання трудових обов'язків по складанню документів, проектів правочинів та їхнього засвідчення.

Вважаємо наголосити на тому, що корпорації табеліонів (нотаріусів) здійснювали певний вплив на тривалість робочого часу нотаріуса, тобто встановлювали мінімальну кількість годин, протягом якого такий табеліон повинен знаходитися на своєму робочому місці (кафедрі).

Привертає увагу в контексті теми дослідження діяльність візантійського нотаріату, як правонаступника римського табеліонату.

Аналізуючи норми розділу першого «Про табуляріїв» Візантійської книги Епарха приходимо до висновку, що важливе значення у провадженні нотаріальної діяльності того часу відігравали корпорації (цехи) табуляріїв.

Вказані корпоративні органи регулювали порядок прийняття членів до їхнього складу, належним виконанням табулярієм своїх повноважень (через прімікерія).

На нашу думку, до повноважень прімікерія також відносилось дотримання режиму роботи табуляріями та їхніми працівниками.

Варто пригадати, що крім вчинення нотаріальних дій, табулярії повинні були брати участь у зібраннях. Тобто, при встановленні режиму роботи табулярія, окремо визначався час для участі у зібраннях членів «нотаріального» цеху.

Таким чином, зародження тривалості роботи сучасних нотаріальних контор було започатковано ще у Римській імперії.

У сучасній незалежній Україні відповідно до статті 24 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про нотаріат» від 1 жовтня 2008 року, час прийому громадян приватним нотаріусом має становити не менше п'яти годин на день та п'яти робочих днів на тиждень, за виключенням обставин, за яких нотаріус з незалежних від нього причин не може здійснювати такий прийом.

Режим роботи державних нотаріальних контор відповідав режиму роботи державних структур держави, хоча згодом він зазнав певних корегувань на підставі наказів Міністерства юстиції України.

Коваленко О. О.,
докт. юрид. наук, професор, професор кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами (далі Угода), з іншої сторони зумовлює активізацію роботи щодо вдосконалення чинного трудового законодавства у напрямі посилення прав громадян України. Адже серед цілей асоціації, зокрема, було визначено посилення співробітництва у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод. Зокрема це співробітництво стосується і різноманітних трудових прав, реалізація яких, без перебільшення, і є, у найвищому ступеню, відображенням сучасної гуманістичної концепції існування та розвитку сучасних держав та їх об'єднань.

Кінцева ж мета означеного шляху потребує багато зусиль від України, в напрямі виконання своїх зобов'язань за цією Угодою. А особливо зараз, з огляду на події, що відбуваються останнім часом, та кидають виклики прогресивному людству щодо запобігання дискримінації та забезпечення рівності у сфері праці.

Здатність до праці, як невід'ємна здатність людини, в своїй динаміці складала і продовжує складати переважну частину людського життя, слугує проявом людського «Я» та засадою унікального, притаманного лише людині способу життя, – відтворювального, завдяки чому багатство природи може бути трансформовано у нові форми, які забезпечують розвиток людської цивілізації.

Можна дискутувати щодо теорії еволюції Ч. Дарвіна, але значущість праці у розвитку людської цивілізації є беззаперечною, адже саме за матеріалами, з яких вироблялись знаряддя праці, та результатами людської праці навіть виокремлюються історичні етапи минулого. Таким чином,

праця є визначальним фактором у розвитку людини, у прояві людської сутності, визначенні відмінності людини від інших біологічних видів. Саме вона та її результати забезпечують існування та розвиток людської цивілізації, теперішнє та майбутнє останньої.

Відповідно така значущість праці визначає значущість і трудових прав. Історично трудові права виокремлювались у боротьбі трудящих за право називатися і відчувати себе людиною. Їх кількість постійно збільшувалась і сформувала систему трудових прав, стандарти яких було напрацьовано такими поважними організаціями як ООН, МОП, Рада Європи.

Варто наголосити, Україна обрала вектор європейського геополітичного та духовного розвитку, але ж європейські стандарти прав людини багато у чому перегукуються із загальними міжнародними стандартами і спільним для змісту цих стандартів є стрижень охорони та захисту людської гідності та справедливості у поводженні з людиною.

За великим рахунком, можна сказати, що всі ті напрацювання у вигляді основних трудових прав, що відбулися за період формування цивілізованого людського суспільства, МОП систематизувала та відобразила у понятті «гідна праця», під якою розуміється продуктивна праця, яка є вільною, в нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливу оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності і особисті прагнення людини.

Із цього визначення, можна зробити висновок, що гідна праця – це праця, яка є гідною людини як найвищої соціальної цінності, яка враховує її потреби, дозволяє вільно сформувати та проявити її прагнення, надає можливості для їх обрання та втілення, спрямовується на якісний результат та забезпечується. Отже гідна праця – це та праця, яка відповідає сучасній людині, задовольняючи її людські (тобто біологічні й соціальні) потреби. Це праця, яку мають забезпечувати сучасні держави та їх об'єднання у якості реалізації одного з напрямів свого основного призначення: забезпечення прав людини.

Окремо варто наголосити на такому важливому акценті у розумінні зазначеної якісної характеристики сучасної праці в цивілізованому світі – її гідності, адже саме гідна праця має впроваджуватись сучасними цивілізованими країнами, саме до гідної праці мають прагнути сучасні держави. Інакше кажучи, праця у сучасному світі має бути гідною люди-

ни як єдиного творця матеріальних та духовних благ, що забезпечують розвиток людської цивілізації.

У такому розумінні мова йде про працю, що справедливо регулюється якісними нормами права. Загалом, можна сказати, що справедливість – це властивість будь-якої галузі права, адже право як регулятор суспільних відносин своїм призначенням має встановлення саме справедливості – того результату, на який заслуговують з огляду на уявлення в тому чи іншому суспільстві, однак, трудове право як галузь права, що врегульовує відносини із застосування праці як переважної частини людського життя та людської діяльності, як галузь права, що врегульовує трудові права та їх реалізацію – у більшому ступеню ніж усі інші галузі права. Тому саме трудове право серед інших галузей права – це, у більшому ступеню, ніж усі інші галузі права, є правом справедливості, людяності.

Сучасна справедливість, яку має транслювати право загалом, і трудове право зокрема, а можливо, ще й у найбільшому ступеню (бо саме в спільній суспільній праці і народжуються ті результати, на яких будується й розвивається суспільство і держава, а отже саме праця виступає фундаментом для побудови інституцій, які виступають у цьому випадку наслідками, продуктами суспільної праці, проростаючи пагонами із зернинки, якою виступає праця) – це справедливість, як визначає МОП «в інтересах всіх», яка «вирішує загальні задачі соціальної справедливості».

Зазначене дозволяє розуміти сучасну справедливість як засаду, на якій будується право, а отже норми якого, що регулюють відносини із застосування праці, передбачають для всіх рівні права та рівні можливості у користуванні своїми правами незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження. Тобто сучасна справедливість, насамперед, передбачає рівні права, їх обсяг та рівні можливості користування ними абсолютно для всіх, що передбачає неможливість виключення із кола цих всіх когось за вказаними критеріями.

У тих випадках, коли природа вирішила по-своєму і обділила звичними для середньостатистичної людини фізіологічними якостями, чи виконання праці за об'єктивними характеристиками вимагає певного віку чи певної статі, звичайно наявність додаткових заходів залучення до праці чи навпаки заборон на використання праці того чи іншого індивіда дискримінацією не є, бо воно не призводить до знищення або порушення

рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять, як це встановлено Конвенцією МОП № 111 у якості складової змістовної частини визначення дискримінації. У даному випадку хоча і є встановлення переваг або розрізнення, але воно ґрунтується на особливих заходах захисту чи допомоги, певних специфічних вимогах виконання роботи, що за Конвенцією МОП № 111 дискримінацією не вважається.

Таким чином, доходимо висновку, що верховенство права та повага до прав людини і основоположних свобод є стрижнем діяльності як окремих сучасних цивілізованих держав, так і їх об'єднань. Разом із тим, заради забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і її основоположних свобод окремі держави, власне, і об'єднуються, – бо так ефективніше досягається ця їх спільна мета.

Сьогодні спільною метою для цивілізованих країн світу є впровадження та забезпечення гідної праці задля чого вони напрацьовують уніфіковані правила – міжнародні стандарти у цій сфері, дослідження яких, безперечно має багато перспектив у майбутньому.

Окремі держави, що є членами таких поважних і потужних інституцій як ООН, МОП, Рада Європи мають впроваджувати напрацьовані міжнародні стандарти у своє законодавство, якщо мають на меті розвиватись як сучасні цивілізовані країни, що дбають про сьогодення та про майбутнє своїх громадян.

Колеснік Т. В.,
*докт. юрид. наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ*

ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: НОВІ ПРАВИЛА ТА ВИКЛИКИ

На розгляді Верховної Ради України знаходяться два законопроекти які мають норми, що порушують положення Конституції України, міжнародно-правових актів та містять низку положень, що звужують обсяг трудових прав та соціальних гарантій працівників у порівнянні з чинним

національним законодавством і нівелюють представницьку і захисну функцію профспілок.

Це законопроект «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» (реєстр. № 5371 від 13.04.2021) та законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр. № 538816.04.2021 р.).

У вказаних законопроектах пропонується внести зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), законів України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими спрощуватиметься процедура укладення строкового трудового договору та проходження випробування при прийнятті на роботу, оптимізується порядок надання роботодавцем інформації працівникові про умови, що застосовуються до трудового договору (в тому числі щодо режиму роботи і часу відпочинку, відпусток та ін.), а також у ряді випадків виключається необхідність погодження з представниками професійних спілок питань припинення трудових правовідносин тощо.

Слід зауважити, що законодавці постійно акцентують увагу на проблемних аспектах, стосовно питань, які не регулюються на належному рівні нормами чинного законодавства (КЗпП України та інших нормативно-правових актів), оскільки не відповідають сучасним тенденціям соціально-економічного розвитку держави в умовах ринкової економіки. Але запропоновані новели про додаткові умови викликають певне занепокоєння, оскільки законно можуть погіршувати становище працівника, відповідно до Закону «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» № 5371 від 13.04.2021.

У законопроекті з метою «спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (п. 2 пояснювальної записки до проекту) пропонується внести низку змін до чинного законодавства, що ґрунтуються на запровадженні договірного режим регулювання трудових відносин, який буде застосовуватися до трудових відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями –

суб'єктами малого і середнього бізнесу з кількістю працівників до 250 осіб, а також роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць. Згідно з проектом елементами такого режиму визначаються, зокрема: добровільність його застосування; особливості надання щорічних оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати; виплати заробітної плати; припинення трудового договору тощо. Безумовно, нагальним питанням сьогодення є необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин, що потребує змін з урахуванням сучасних економічних реалій, зокрема, принципів ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, потреб ринку праці та створення умов для самореалізації найманих працівників і підвищення конкурентоздатності роботодавців.

Водночас певні положення законопроекту є дискусійними та потребують уточнення і доопрацювання з метою забезпечення балансу інтересів сторін трудового договору.

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Згідно з проектом розширення договірному регулювання праці (ч. 3 нової ст. 49⁵ КЗпП) полягає в тому, що сторони трудового договору можуть на «власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленого законом граничного мінімального розміру, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені цим Кодексом».

На підставі викладеного доречно зауважити, що у КЗпП для розширення можливостей сторін щодо договірному регулювання умов трудового договору передбачено використання контракту, який згідно з ч. 3 ст. 21 КЗпП є особливою формою трудового договору, «в якому строк його дії,

права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України». Тому і у проєкті юридично коректнішим для розширення сфери договірної регулювання виглядає використання саме контракту, а не «звичайного» трудового договору, як це пропонується у проєкті (зокрема, ч. 1 нової ст. 49⁶ КЗпП), оскільки використання одного поняття «трудоий договір» для регулювання двох по суті різних його видів може ускладнити реалізацію відповідних положень на практиці.

В свою чергу у законопроєкті № 5371 зазначається, що у разі застосування договірної форми регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначитися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору. До відносин працівника та роботодавця, що впливають з трудового договору, в частині, яка не врегульована цим Кодексом, застосовуються загальні положення Цивільного кодексу України щодо договірних відносин. Тобто, на практиці є можливість встановлювати додаткові обов'язки працівника, підстави його звільнення та відповідальності, що може мати наслідком позбавлення роботодавцем гарантій працівника, що встановлені чинним трудовим законодавством.

Аналізуючи запропоновані положення, слід зазначити, що вони суперечать ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, ратифікованої постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-ХІІ, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

З урахуванням викладеного, слід зазначити, що у деяких випадках використання у проєкті договірної форми регулювання трудових відносин призведе до погіршення умов трудового договору для працівника порівняно з чинним законодавством. Зокрема, йдеться про надання роботодавцю необмеженого права на розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку (ч. 2 нової ст. 49⁸ КЗпП) поза межами підстав визначених ст. ст. 40 та 41 КЗпП.

Костюченко О. Є.,
*докт. юрид. наук, професор,
провідний науковий співробітник відділу
забезпечення інтеграції академічної та
університетської правової науки та
розвитку юридичної освіти Київського
регіонального центру Національної академії
правових наук України*

ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ ЯК ЗАСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Трудове право, будучи у першу чергу правом охорони і захисту трудових прав працівника та його соціально-економічних інтересів, сформувалось на хвилі експлуатації роботодавцями працівників. Економічна нерівність працівника і роботодавця, нелюдські умови праці, мізерна оплата праці, непоодинокі випадки жорстокого поводження з працівниками врешті-решт завершилися соціальними збуреннями трудящих по всьому світу та обумовили необхідність правового регулювання трудових відносин між працівниками і роботодавцями. Фактично, тривала боротьба трудящих за своє право реалізовувати здібності до праці як рівних учасників трудових правовідносин сформувала беззаперечні принципи у сфері праці, а саме: «свободи праці», «свободи трудового договору», «участі працівників у регулюванні відносин, що никають в процесі праці». Ці принципи у подальшому знайшли своє нормативне закріплення у правах та обов'язках працівника і роботодавця як юридично рівних сторін трудового договору. Нині в Україні спостерігаються тенденції перегляду такого підходу, що руйнує шляхи реалізації названих принципів.

Доктринальні підходи до методу трудового права, що відображає специфіку впливу норм на волю і свідомість учасників відносин у сфері праці та розкривається шляхом поєднання імперативних та диспозитивних норм, свідчить про необхідність застосування різних юридичних засобів, способів та прийомів для забезпечення правового впливу на порядок виникнення, зміни та припинення трудові відносини. Метод правового регулювання відносин у сфері праці характеризується такими ознаками: а) правове становище суб'єктів трудових правовідносин;

б) характер норм права, що регулюють трудові відносини; в) порядок встановлення прав і обов'язків і містить значний правовий потенціал реалізації проголошеної юридичної рівності сторін трудового договору. Сьогодні в Україні юридична рівність сторін трудового договору, що досягається через індивідуальні та колективні трудові права працівників, все частіше залишається нереалізованою. Однією з ключових причин цього є політика дистанціювання держави від регулювання відносин у сфері праці та нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю шляхом «перекладання» у площину трудового договору значної частини істотних умов реалізації права на працю. Шукати відповідь на питання, чому так відбувається, не варто. Слід знову повернутися до питання наукового обґрунтування функціонального значення централізованого регулювання трудових відносин.

До сфери централізованого регулювання беззаперечно належить питання міри праці – співвідношення робочого часу та часу відпочинку, розміру мінімальної заробітної плати, забезпечення безпеки і гігієни праці на робочому місці, але на цьому його роль не завершується. Також централізоване регулювання колективних трудових прав працівників має закласти правовий фундамент для участі працівників у регулюванні трудових відносин на конкретному підприємстві задля відображення специфіки процесу праці не лише залежно від галузі господарювання, і й залежно від конкретних умов та результатів праці на підприємстві, в установі, організації. У цьому контексті правове становище учасників відносин у сфері праці відіграє принципову роль для реалізації юридичної рівності працівника і роботодавця. Якщо права працівників звести виключно до прав, які виникають з факту виконання ними роботи, обумовленої трудовим договором, то ми втратимо правові можливості задоволення соціально-економічних інтересів працівників, що фактично знівелює зацікавленість працівників у результатах праці і негативно позначиться (подекуди вже позначається) на продуктивності праці та ефективності виробництва товарів, робіт і послуг.

Можна по-різному визначати предмет трудового права, класифікувати права і законні інтереси працівників, але не можна заперечити існування індивідуального та колективного характеру і природи відносин, що виникають у процесі колективної праці, що є суспільно необхідною. Централізоване регулювання процесу реалізації громадянами своїх здібностей до

праці є необхідним для існування не конкретного індивіда чи професійної групи, а суспільства і держави загалом. Соціальна значимість правового регулювання відносин у сфері праці обумовлена не простим прагненням створити правові норми та законодавство, а суспільною необхідністю врегулювати між суб'єктами відносини, основані на суспільно корисній діяльності людини. Трудові відносини, будучи суспільно значимими, за умови їх належної реалізації формують економічні підвалини існування держави. Створюючи власною працею товари, роботи і послуги, трудящі забезпечують можливість руху капіталів на ринку. Формування капіталу неможливе за межами загальновизнаної формули «товар – гроші – товар», і принциповим тут є те, що обіг здійснюється не з грошей, а з товарів, які повинні бути вироблені. Жоден власник засобів виробництва не здатен самостійно без працівників створити товари, роботи і послуги, що можуть бути вироблені його виробничими потужностями. І навіть стрімка автоматизація та роботизація виробничих процесів не зможе змінити ключової ролі працівника у створенні товарів, робіт і послуг.

Отже, природа взаємодії власника засобів виробництва та працівника з його здібностями до праці свідчить про взаємозалежність цих суб'єктів у процесі забезпечення ефективності та продуктивності праці, і саме тут криється причина визнання працівника рівною з роботодавцем стороною трудового договору, при цьому трудовий колектив як суб'єкт колективного процесу праці є соціальною групою, об'єднаною спільними інтересами, що дає їй право на участь у правовому регулюванні процесу праці на підприємстві, в установі, організації, де ці працівники реалізують своє право на працю.

Не применшуючи значення суспільно корисної праці для розвитку, самореалізації та соціалізації людини, слід зауважити, що фінансова незалежність особи істотно впливає на її здатність індивідуально домовлятися з роботодавцем про умови праці. У цьому аспекті трудовий договір, хоча і надає працівникам та роботодавцю можливість досягти угоди про працю диференційовано, як спосіб встановлення умов праці несе низку ризиків для працівника, зокрема таких, як дискримінація та погіршення становища працівника у порівнянні з працівниками, які виконують аналогічну трудову функцію. Наприклад, фінансово незалежний працівник потенційно здатен домовитися з роботодавцем про більш сприятливі умови праці (робочий час, режим праці, оплату праці,

час відпочинку), а інший працівник, що є менш фінансово незалежним (одинокі мати, особа з інвалідністю, особа, яка перебуває у скрутному фінансовому становищі тощо), намагаючись отримати чи зберегти роботу, погодиться на будь-які умови праці роботодавця, і фактично такий трудовий договір буде договором приєднання до запропонованих умов праці. Запобігання таким ризикам у трудовому праві досягається шляхом колективно-договірного регулювання. Такий спосіб побудови взаємовідносин між роботодавцем і працівниками базується на узгодженні інтересів роботодавця та узагальнених інтересів працівників. Узагальнення інтересів працівників тут виступає як середня міра задоволення соціально-економічних інтересів працівників.

Отже, для створення необхідних правових умов реалізації колективних інтересів працівників щодо встановлення умов праці і задоволення їхніх соціально-економічних інтересів законодавство про працю, закріплюючи правові умови регулювання трудових відносин на загальнодержавному рівні, повинно забезпечувати правові можливості реалізації колективних прав та інтересів працівників. Ніхто не заперечує того факту, що роботодавець – власник засобів виробництва, реалізуючи своє право на підприємницьку діяльність, прагне задовольнити свої соціально-економічні інтереси шляхом отримання прибутку та витрачання власних коштів на свої соціальні потреби. То чому ж виникає непорозуміння у прагненні трудових колективів задовольнити свої соціально-економічні інтереси за рахунок коштів, отриманих у результаті їхньої праці, в основі якої лежать їхні особисті здібності до праці?

Метод трудового права дає чітку відповідь на те, які засоби, способи та прийоми повинні бути покладені в основі правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Така складова методу трудового права, як централізоване та локальне регулювання, вказує не на вибір між ними для регулювання суспільно корисної праці, а, зокрема, й на те, що централізоване регулювання повинно забезпечувати можливість ефективного та результативного локального регулювання трудових відносин. Законодавство про працю як інструмент правового впливу на поведінку суб'єктів трудового права має у першу чергу закріплювати рівні права працівника, роботодавця та трудового колективу як юридично рівних учасників відносин. Досягти такого правового становища можливо лише через надання працівникам, трудовим колективам та їх представникам – професійним спілкам – реальних прав впливати на визначення

правових умов реалізації права на працю. Законодавче розширення, а не звуження колективних трудових прав є способом досягнення ефективного та результативного співвідношення централізованого та локального регулювання. Законодавство про працю повинно на основі міжнародних стандартів закріпити межу «автономії» роботодавця. Захистити трудові права та соціально-економічні інтереси працівників необхідно не шляхом штучного збільшення заробітної плати, а шляхом надання доступу до соціальних благ, зокрема й із залученням у цей процес коштів, отриманих від економічних властивостей праці працівників. Закон про працю має охороняти і захищати працівника, а не створювати умови роботодавцям для задоволення своїх «безмежних» економічних інтересів, експлуатуючи працівників на умовах, які ними запропоновані працівникам.

Середа О. Г.,
*докт. юрид. наук, професор,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

САББАТІКАЛ ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Останнім часом в Україні все частіше робиться акцент на невідповідний стан дотримання трудового законодавства, де охорона праці не є винятком. Разом з тим охорона праці та умови праці трудящих визначально впливають на здоров'я працівників та здоров'я нації загалом. Роботизація виробничих процесів у небезпечних і шкідливих умовах праці, що має місце у розвинених країнах світу, певною мірою вирішує практичні питання мінімізації ризиків для життя і здоров'я працівників у несприятливому виробничому середовищі, однак і в таких умовах важливість питань охорони праці залишається актуальною у зв'язку з виникненням нових загроз у виробничому середовищі. Наприклад, психоемоційні перевантаження під час роботи з комп'ютерною технікою, стрес у результаті відсутності людського спілкування в процесі праці, підвищення інтенсивності праці тощо.

Психосоціальні ризики – незнайоме українському трудовому праву поняття, що з'явилося в галузі охорони праці в європейських країнах за

останню чверть століття. Під психосоціальними ризиками розуміються пов'язані з роботою стреси, психологічне насильство, депресія і «професійне вигорання».

В останні чотири десятиріччя у світовій науковій літературі жваво обговорюється проблема так званих burnout diseases – вигорання на робочому місці, які охоплюють психологічні, психічні та фізичні розлади, пов'язані з впливом факторів виробничого середовища сучасного урбанізованого суспільства. Всесвітня організація охорони здоров'я назвала професійний стрес хворобою XXI століття, тому що цей вид стресу спостерігається у будь-якій професії світу досягаючи розмірів глобальної епідемії. Варто наголосити, що він, навіть, був включений до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), у класифікаційну рубрику «Проблеми, пов'язані з труднощами подолання життєвих ускладнень, труднощами управління власним життям», під номером Z 73.0.

Експерти зазначають, що людина, уражена синдромом, відчуває стійке небажання йти на роботу, що супроводжується депресією, порушенням сну, пам'яті та уваги, зниженням активності, втратою інтересу до повсякденної діяльності, відчуттям її безглуздя, бажанням уникнути виконання своїх обов'язків. Знижується інтерес не тільки до професії, але і до самого життя в цілому. Незважаючи на те, що в другій половині XX століття вищезгаданий синдром став об'єктом спеціального наукового вивчення, і починаючи з 1974 року було надруковано більше 2500 статей і книг на тему психоемоційного вигорання, слід зазначити, що ні одна із них так і не змогла назвати першопричину розвитку захворювання. Як у вітчизняних, так і в зарубіжних вчених, навіть, немає єдиної думки щодо сутності поняття «синдрому професійного вигорання».

Уперше термін «вигорання» ввів до наукового обігу Г. Брендлі в своєму дослідженні службовців, які охороняли умовно засуджених. Пізніше вигорання вивчав Г. Фрейденбергер, який визначав емоційне вигорання як хронічну втому, депресію і фрустрацію, коли індивід вимушений займатися справою, яка не задовольняє його амбіції й не приносить очікуваного результату.

Головна небезпека «вигорання» полягає не тільки в тому, що співробітник раптом стає «проблематичним», а в тому, що, «вигорівши», людина може звільнитися за власним бажанням у найнесподіваніший для компанії момент.

Одним із засобів боротьби з професійним вигоранням є надання працівнику довготривалої відпустки для «перезавантаження», а іншими словами – саббатікал. З англійської sabbatical буквально перекладається як «перестати що-небудь робити». Етимологія терміну пов'язана з біблійним писанням, в якому слово sabbath означає «священний день відпочинку». Сьогодні явище «саббатікал» входить до щорічного списку бізнес-привів журналу Harvard Business Review як новаторська ідея «в процесі становлення».

Саббатікал – це оплачувана або частково оплачувану тривалу відпустку тривалістю від трьох місяців до року (і більше) з гарантованим збереженням місця за співробітником.

Явище саббатікал зародилося в XIX столітті в Гарварді. Професори, пропрацювавши шість років в університеті, отримували право піти у річний творчу відпустку. Так вони могли спокійно писати наукові праці, не відволікаючись на викладання. При цьому за ними зберігалася половина платні.

Зарубіжний досвід свідчить, що така тривала відпустка, передбачена переважно у колективних договорах, надавалась за умови тривалої праці на даному підприємстві один раз на 7–10 років. У 60–70 роках минулого століття таку відпустку отримували виключно топ-менеджери, а в 80–90 роках саббатікал набуває більшого поширення. Так, у деяких галузях промисловості США саббатікал надавався працівникам-ветеранам – 13-тижнева оплачувана відпустка кожні п'ять років за умови 10–16 річного стажу безперервної роботи на підприємстві.

У XXI столітті саббатікал знову затребуваний і набуває все більшої популярності. Згідно зі статистичними дослідженнями, 29% американських компаній надають своїм співробітникам тривалі відпустки. Серед них такі гіганти, як Google, Intel, IBM, eBay, Genentech, Wegmans, American Express, General Mills і інші. Так, наприклад, компанія Boston Consulting Group, що займає 4 місце в рейтингу 100 найкращих роботодавців США, пропонує співробітникам повністю оплачений саббатікал (тривалу відпустку), 100% медичну страховку, можливість працювати віддалено.

Практикують саббатікал і багато європейських компаній. Так, кожен співробітник BMW, незалежно від посади, може взяти піврічний відпустку. На час відсутності він повинен розподілити свою навантаження між колегами.

У Німеччині навіть держслужбовці можуть працювати від двох третин до шести сьомих від своєї звичайної зарплати на термін від двох до шести років. Потім службовець може взяти повну відпустку на один рік, а також отримувати від двох третин до шести сьомих заробітної плати в цьому році. Принципи такої тривалої відпустки регулюються в Німеччині чинним законодавством про державну службу. Деталі уточнюються відповідно до правил на федеральному або державному рівні.

Проблема відновлення статус-кво після довгої відсутності на роботі сьогодні виникає дедалі рідше, пояснює автор докторської роботи на цю тему Барбара Сімерс (Barbara Siemers). На думку експерта, головне питання скоріше в тому, як зробити саббатікал рушійною силою кар'єри. У Німеччині не лише великі компанії, але й майже 40 відсотків середніх фірм допускають таку можливість. Керівники особливо підтримують подібні починання співробітників на тлі підвищення пенсійного віку.

У Данії держава фінансово підтримує довготривалі відпустки (саббатікал). Це дає працівникам більше стимулів зробити перерву в оплачуваній роботі. Вакантні посади ідеально заповнюються довгостроковими безробітними до повернення відпочивальника. Це полегшує їм повернення до роботи. Нідерланди та Фінляндія також запровадили подібні програми. Так, зокрема, в травні 2021 року міністр економіки Нідерландів Басу ван Вауту взяв довготривалу відпустку через емоційне вигорання.

В українських реаліях така практика поки що не поширена, часто для того, щоби зробити тривалу перерву в роботі, подолати професійне вигорання людям доводиться звільнитися.

Професійне «вигорання» не можна вилікувати нормою права. Але закон зобов'язує роботодавця створювати безпечні і нешкідливі умови праці. Крім того, він зобов'язаний вжити заходів для полегшення та поліпшення умов праці працівників шляхом впровадження передових технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, ергономічних вимог, позитивного досвіду в охороні праці тощо (стаття 158 КЗпП), а ч. 2 ст. 4 Закону України «Про відпустки» дозволяє в колективному або трудовому договорі прописати додаткові види відпусток. Їх умови, тривалість і порядок оплати можуть визначити самі сторони трудових правовідносин. Роботодавець може використовувати саббатікал в якості мотивації: наприклад, давати таку відпустку тим,

хто пропрацював 10 років в компанії, хто домігся приголомшливих показників з продажу і т.д.

Як складова змісту трудового правовідношення тлумачення безпеки і гігієни праці утворює зв'язок між працівником і роботодавцем стосовно організації процесу праці, дозволяючи розглядати його через призму здорових і безпечних умов праці не лише через підлягання правилам внутрішнього трудового розпорядку, а й через потреби працівника. З огляду на принцип адаптації роботи до працівника, то відповідно окремі види робіт, особливо сучасні роботи, пов'язані з ІТ-технологіями та комп'ютерним устаткуванням, залучення до роботи працівників з особливими потребами, то безпека і гігієна праці вказують на такі умови виконання роботи, які створюють працівнику можливість бути фізично і психологічно здоровим.

В Україні підвищення інтенсивності праці певною мірою можна розглядати як найпоширеніший ризик у процесі праці на підставі трудового договору, бо економічні проблеми та намагання малого та середнього бізнесу «вижити» доволі часто досягається шляхом незаконного збільшення робочого часу та, відповідно, зменшення часу на відпочинок працівників, що негативно позначається на їхньому стані здоров'я. В результаті такого ущільнення виробничих процесів підвищується нервово та фізичне навантаження на працівника, і як результат цього – підвищення виробничого травматизму та зростання професійних захворювань.

Синчук С. М.,

докт. юрид. наук, доцент,

професор кафедри соціального права

Львівського національного університету

імені Івана Франка

ПРО ПЕРСПЕКТИВУ ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Професійне захворювання як соціальний страховий випадок є потенційним або реальним для всіх осіб, які здійснюють трудову діяльність певного виду. Впродовж 2020 року в Україні до робочих органів Фонду

соціального страхування України надійшло та зареєстровано 40737 повідомлень про нещасні випадки на виробництві/гострі професійні захворювання та 2242 – про хронічні професійні захворювання. На сайті Фонду соціального страхування України висвітлено статистику зростання/зменшення кількості професійних захворювань за видами діяльності, за адміністративно-територіальними регіонами, за видами захворювання, їх причинами та наслідками. Відзначаємо, що законодавчий перелік причин та видів професійного захворювання в Україні не оновлюється та не приводиться у відповідність до соціально-економічних та соціально-трудова реалій. Заради справедливості, винятком можна назвати коронавірусну інфекцію, яка включена до переліку гострих професійних захворювань медичних працівників (рішення про доповнення списку професійних захворювань було прийнято Кабінетом Міністрів України 13.05.2020 р.). Однак, розвиток ринку праці та світова тенденція появи нових викликів для осіб, які здійснюють трудову діяльність, підтверджує факт необхідності державного визнання появи й інших нових видів професійного захворювання. Прикладом для постановки питання для обговорення може бути факт набуття професійним вигоранням працівника ознак професійного захворювання.

Відповідно до визначення ВООЗ професійне вигорання працівника є синдромом, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, який потрібно визначати як страховий соціальний випадок – професійне захворювання працівника. Професійне захворювання, як передбачено п. 7 ст. 1 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування», – це захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого (працівника) та зумовлюється винятково переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов’язаних з роботою.

Відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, факт професійного захворювання працівника може бути встановлений в порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України «Про охорону праці». Як і в більшості держав Європейського Союзу (35 держав (92%) з 38, які взяли участь у опитуванні), в Україні затверджений Перелік професійних захворювань (постанова Кабінету Міністрів України від 08.11.2020 № 1662). Аналіз зазначеного Переліку та Інструкції про

застосування переліку професійних захворювань (Наказ МОЗ України, Академії медичних наук України, Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2000 № 374/68/338) дозволяє зробити висновок, що страховим випадком в рамках системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні є вісім груп професійних захворювань працівників, зумовлених шкідливими хімічними, фізичними чинниками, промисловими аерозолями тощо. Психологічні причини професійного захворювання, зокрема стресові умови праці чи професійне вигорання працівника серед переліку названих захворювань не передбачено.

Законодавчий досвід визначення професійного вигорання професійним захворюванням з відповідними соціальними страховими виплатами працівникам вже відомий у Латвії та Італії. Так, в Італії Національна установа з страхування від нещасних випадків на виробництві (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, INAIL) визначає вигорання на роботі як професійне захворювання працівника. А згідно із п. 5 ст. 1 Закону Латвії «Про загальнообов'язкове соціальне страхування у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням» професійні захворювання – це захворювання, які є характерними для визначених категорій працівників, які спричинені фізичними, хімічними, гігієнічними, біологічними та психологічними чинниками на роботі. Професійне вигорання тут визначається як професійне захворювання, яке спричинене перенавантаженням та перенапруженням деяких органів і систем особи. Такий чинник виникнення професійного захворювання передбачено і українським Переліком професійних захворювань (Розділ 4). Однак професійне вигорання або будь-яке інше захворювання, пов'язане із психологічними чи психосоматичними причинами не охоплюється Розділом 4 Переліку професійних захворювань, що діє в Україні.

Реформування українського законодавства у напрямі розширення змісту поняття професійного захворювання сприяло б обізнаності працівників щодо стану їхнього здоров'я та підвищенню рівня соціального захисту громадян в Україні, зокрема і у випадку професійного вигорання працівників на роботі та їхньої тимчасової або стійкої непрацездатності, зумовленої таким вигоранням.

Науково-статистичні дослідження політики держав Європейського Союзу у сфері захисту працівників від професійного вигорання на

роботі, засвідчили, що у Нідерландах станом на 2015 рік причиною інвалідності та підставою для отримання відповідних допомог у 4–5% респондентів стало саме професійне вигорання на роботі. Нідерландське агентство страхування працівників (UWV) акцентує увагу на збільшенні причинної зумовленості вигорання на роботі чи захворювань, пов'язаних із стресом та інвалідності особи. Водночас вони наголошують, що невизнання професійного вигорання професійним захворюванням працівників призводить до того, що лише 0,5% від загальної кількості людей із таким захворюванням отримують допомогу по інвалідності.

В Україні професійне вигорання не визнане захворюванням, а відтак жодної соціальної статистики осіб, які зазнали впливу такого соціального ризику не ведеться. Яким шляхом могло б розвиватися українське законодавство щодо соціального забезпечення осіб із професійним вигоранням уже сьогодні?

В Україні чинний відкритий список професійних захворювань. Так, п. 2 ч. 5 ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачає, що Фонд соціального страхування України може визнати страховим випадком захворювання, не внесене до переліку професійних захворювань, якщо на момент прийняття рішення медична наука має нові відомості, які дають підстави вважати це захворювання професійним. Зазначена норма законодавства дозволяє використати досвід таких держав, як Боснія і Герцеговина, Данія, Естонія, Угорщина, Мальта, Португалія, Словаччина, Туреччина, у яких професійне вигорання може бути визнане професійним захворюванням через «відкритий список» професійних захворювань. В Ісландії, Нідерландах, Швеції – будь-яке захворювання може набути ознак професійного за умови надання достатніх доказів взаємозв'язку із умовами праці особи. Для цього Нідерландський Центр професійних захворювань розробив критерії професійного вигорання, відповідно до яких зазначений синдром визначено як розлади, пов'язані із стресом. З огляду на той факт, що контроль за обґрунтованістю встановлення професійного захворювання в Україні покладено на Міністерство охорони здоров'я України та Академію медичних наук, вважаємо, що саме вони повинні запропонувати клінічні критерії для діагностики професійного вигорання як професійного захворювання.

Сімутіна Я. В.,
*докт. юрид. наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового та
підприємницького права Інституту держави і
права імені В. М. Корецького НАН України*

ЗАГРОЗИ ТА ВИКЛИКИ ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У нашій державі тривають спроби реформування трудового законодавства. Зокрема, рішенням Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України від 28 травня 2021 року рекомендовано прийняти за основу проекти законів «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» (реєстр. № 5371) (далі – законопроект № 5371) та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр. № 5388) (далі – законопроект № 5388). Щодо змісту згаданих вище законопроектів, не вдаючись до детального їх аналізу, звернемо увагу лише на окремі, найбільш недолугі з юридичної точки зору, дискримінаційні та антиконституційні положення.

Так, у законопроекті № 5371 пропонується з метою «спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (п. 2 пояснювальної записки до проекту) внести низку змін до КЗпП та законів України. Основною новацією є запровадження так званого «договірного режиму регулювання трудових відносин для окремих категорій працівників та для суб'єктів малого і середнього підприємництва», який має застосовуватися до трудових відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями – суб'єктами малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб, а також роботодавцем і працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць. Елементами такого режиму визначаються, зокрема: добровільність його застосування; особливості надання щорічних

оплачуваних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати; строків виплати заробітної плати; припинення трудового договору тощо.

Перш за все, викликає сумніви вживання терміну «режим» у контексті договірної регулювання трудових відносин. У чинному законодавстві про працю поняття «режим» традиційно позначає розподіл роботи у часі. Зокрема, у ст. 60 КЗпП України передбачений гнучкий режим робочого часу як форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Заради об'єктивності відзначимо, що в теорії права існує чимало досліджень, присвячених визначенню поняття «правовий режим», його співвідношенню з такими категоріями, як механізм правового регулювання тощо, позатим, у доктрині трудового права зазвичай оперують поняттям сфера договірної регулювання, а договірне регулювання визнається одним із методів (способів) правового регулювання трудових відносин. Крім того, виокремлюють принцип державного і договірної регулювання трудових відносин як один із основних галузевих принципів трудового права.

Договірне регулювання трудових відносин покликане переважно конкретизувати законодавчі норми з урахуванням особливостей діяльності відповідних підприємств, установ, організацій. Саме законодавчі норми є своєрідною базою для встановлення на їх основі договірних правил. Метою ж договірної нормотворчості є забезпечення додаткових правових гарантій найманим працівникам. З огляду на вказане, юридично некоректним виглядає також запровадження такої категорії як «підприємства з договірним регулюванням трудових відносин». Як вже зазначалося, договірний метод регулювання трудових відносин, які виникають саме на підставі укладення трудового договору, був і залишається однією з визначальних характеристик трудового права як самостійної галузі права, а його застосування постійно розширювалося, якщо проаналізувати зміни в законодавстві про працю за останні тридцять років. Зокрема, було розширено повноваження сторін колективних договорів та угод з питань регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, матеріальної та соціально-економічної зацікавленості працівників, визначено порядок та умови укладення контракту як особливого виду трудового договору тощо.

Наразі трудові відносини регулюються, у тому числі із застосуванням договірної способу, на кількох рівнях: централізований рівень,

локальний рівень (колективний договір та інші акти роботодавця, що діють на конкретному підприємстві), індивідуальний рівень (укладений трудовий договір (контракт)). При цьому, укладений трудовий договір та локальні акти не можуть суперечити приписам законодавства. У цьому полягає логіка та гарантія збереження мінімального рівня трудових прав працівників. Очевидно, що роботодавець, як більш сильна сторона трудових відносин, може нав'язати працівникові вигідні для себе умови. Для цього й існують певні законодавчі гарантії, якими роботодавці не можуть нехтувати, а також норма статті 9 КЗпП України та норми Конституції, які роблять неможливим досягнення домовленостей між працівником і роботодавцем, що порушуватимуть відповідні законодавчі правила.

Іншим суттєвим недоліком проєкту № 5371 є виокремлення в окрему категорію працівників, що працюють на підприємствах так званого малого і середнього бізнесу зі встановленням для них спеціального «режиму» регулювання трудових відносин, відмінного від того, що поширюється на інших найманих працівників. Так, у запропонованій розробниками законопроєкту № 5371 редакції статті 49–5 КЗпП України передбачено застосування «договірного режиму регулювання трудових відносин» для компаній зі штатом менше 250 осіб, а також щодо трудових відносин між роботодавцем (при цьому, у чинній редакції КЗпП на даний час використовується термін «власник або уповноважений ним орган») та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом. Як зазначається далі, це положення стосується всіх працівників незалежно від того, де вони працюють (за виключенням юридичних осіб публічного права, на яких відповідні положення не розповсюджуються).

Не зрозумілою є логіка, за якою пропонується вибірково застосовувати «режим договірного регулювання» до певної категорії працівників, що, по суті, є нічим іншим як дискримінацією у сфері праці. Виходячи з цієї норми, на підприємстві, де працює 249 працівників, цитуючи положення проєкту, «основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власників підприємств приватної форми власності)» буде трудовий договір, а на підприємстві з 250 і більше найманими працівниками – трудове законодавство?! До того ж загрозу юридичної невизначеності при застосуванні цієї норми створює відсутність

на сьогодні чітких критеріїв визначення належності до кола юридичних осіб публічного права.

За даними Держстату України, у 2019 році частка працівників, зайнятих у суб'єктах МСП, що відповідають заявленому критерію (менш як 250 працівників), становила 77,9%. Наприкінці 2020-го року заробіток у розмірі понад вісім мінімальних заробітних плат перевищував 40 тис. грн. Дані Держстату про розподіл працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у грудні 2020 року дають змогу визначити лише частку працівників із заробітком понад 25 тис. грн, що становила 9,6%, або 662,4 тисячі осіб. При цьому, вони не охоплюють юридичних осіб та їхніх відокремлених підрозділів із кількістю працівників менш як десять осіб. Наведені статистичні дані дають підстави для висновку, що у разі прийняття законопроекту №5371 у сфері дії трудового законодавства залишаться тільки працівники великих підприємств, які сьогодні в Україні становлять меншість від усіх зайнятих, адже так званий «договірний режим правового регулювання трудових відносин» за своєю суттю є нівелюванням основних трудових прав.

При цьому варто наголосити, що сучасними тенденціями розвитку законодавства в сфері праці переважної більшості країн світу є встановлення мінімальних гарантій не тільки працівникам, які працюють на підставі класичних трудових договорів, а й тим, які виконують роботу, надають послуги в умовах нестандартних форм зайнятості, у зв'язку з чим, поєднання імперативних і диспозитивних засад в трудовому праві, нормативного та договірних способів правового регулювання трудових відносин зумовлює потреби в установленні в нашій державі оптимального співвідношення встановлених законодавцем гарантій дотримання прав та інтересів сторін трудових відносин і наданої їм свободи діяти на власний розсуд. Тоді як законопроект №5371, по суті, спрямований на руйнування існуючої системи державних гарантій трудових прав працівників та залишення питання визначення переважної більшості умов праці на розсуд роботодавця і працівника.

Беручи до уваги зазначене, вважаємо неприйнятною і більшість запропонованих змін до КЗпП України, викладених у законопроекті №5388, якими фактично порушується принцип, закріплений у статті 22 Конституції України, згідно з яким при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Найбільш спірними положеннями проєкту № 5388 є норми про виключення статей 43, 43–1 КЗпП України та статей 38, 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», які значно звужують права профспілок у питаннях захисту найманих працівників. Незважаючи на збереження чинних гарантій щодо захисту членів виборних органів первинних профспілкових організацій при звільненні з ініціативи роботодавця, слід зауважити, що виключення вищезазначених статей фактично призведе до ліквідації будь-яких правових механізмів реалізації таких гарантій.

У прагненні лібералізувати та дебіюрократизувати трудові відносини сьогодні суспільству пропонуються норми, які не лише не відповідають принципу юридичної визначеності, що є одним із складових елементів конституційного принципу верховенства права, а й містять внутрішні юридичні суперечності та неузгодженості. А отже, навряд чи таке «реформоване» трудове законодавство, яке не зрозуміло як або взагалі не можливо застосувати на практиці, зможе спростити ведення бізнесу. При цьому, зведення регулювання трудових відносин лише до положень, прописаних у трудовому договорі, без обов'язку дотримання при цьому хоча б мінімальних законодавчих гарантій і до того ж повне нівелювання колективно-договірного регулювання у нинішніх умовах несе загрози вкрай негативних наслідків для соціально-трудової сфери в цілому.

Слюсар А. М.,
*докт. юрид. наук, професор,
професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФАКТИЧНОГО ДОПУСКУ ДО РОБОТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Останнє десятиріччя в Україні не на секунду не припиняється процес «реформування» різних суспільних відносин. Правозастосування норм трудового права в Україні зазнавало суттєвого впливу з боку судової практики в трудових спорах, яка поступово рухалася від «радянсько-

го» регулювання «соціалістичних» трудових відносин до регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Однак основні засади регулювання трудових відносин залишалися незмінними та потребували реформування.

Затверджений Верховною Радою Української Радянської Соціалістичної Республіки у грудні 1971 року Кодекс законів про працю України навряд чи підходив для нової ринкової економіки та повинен був зазнати серйозних змін протягом декількох останніх десятиліть незалежності нашої країни. Його оновлена версія, разом з деякими іншими законами та постановами, становить сьогодні основу українського трудового законодавства.

Згідно з Конституцією Україна є соціальною державою, а тому філософія законодавства про працю має узгоджуватися з конституційними засадами та цінностями українського суспільства.

Статтю 43 Конституції України гарантовано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Необхідність реформування трудових відносин зумовлює чимало чинників. По-перше, необхідність адаптувати законодавство України, зокрема і трудове, до законодавства Європейського Союзу. По-друге, підвищити соціальні гарантії працівників у межах трудових відносин.

По-третє, встановити рівні права для працівників та роботодавців, підвищити ефективність профспілок, тощо.

Так, сучасне трудове законодавство певною мірою є досить застарілим, незбалансованим, таким, що містить прогалини, та не є цілком придатним регулювати відносини праці в умовах ринкової економіки. За часи незалежності України трудове законодавство постійно перебувало в процесі оновлення та адаптації до міжнародних стандартів.

Першочерговим кроком в даному випадку має бути прийняття нового Трудового кодексу України, норми якого б відповідали сучасним ідеологічним, соціальним, економічним, культурним процесам, систематизували норми трудового права України та міжнародного трудового права, врегулювали існуючі прогалини у законодавстві та деталізували повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Проте, системного реформування у взаємозв'язку з реальними наслідками таких реформ, нажаль, не спостерігається. Не виключенням є сфера застосування праці, а відповідно і трудове право України як одна із провідних, найбільш витребуваних галузей національного права України. Інститут трудового договору є одним з самих стабільних та вичених питань в науці трудового права.

Основними напрямками, за якими має відбуватися реформування трудового права в Україні вбачаються наступні:

- зниження рівня державного втручання в індивідуальні трудові відносини та надання роботодавцю і працівнику більшої свободи у визначенні своїх взаємних прав та обов'язків у трудовому договорі;

- «Дебюрократизація» трудових відносин та запровадження спрощеної електронної форми для заміни численних паперових документів, пов'язаних з працевлаштуванням;

- Адаптація трудових договорів шляхом введення декількох нових типів договорів (в тому числі короткострокових договорів, договорів про гнучкий графік роботи, сезонних та студентських договорів), для удосконалення відповідності потребам різних типів та періодів зайнятості;

- Впровадження нових підходів до вирішення індивідуальних трудових спорів, в тому числі за допомогою медіації;

- Додатковий захист недискримінаційних принципів (включаючи недавно запропоновану захист від «моббінгу» – економічного або емоційного насильства на робочому місці) та реалізація принципу рівної оплати

за рівну працю. Важливо відзначити, що роботодавець зобов'язаний довести відсутність дискримінації, якщо працівник, який зіткнувся з нею, звернеться до суду за захистом своїх прав.

Водночас, чинний КЗпП України, зокрема і Глава III, містить достатньо перевірені часом норми, що регулюють правовідносини, пов'язані з виникненням, припиненням, розірванням трудового договору. Однією з цих норм є положення ст. 24 КЗпП України, яка регулює порядок укладення трудового договору.

Більш того, судами України, зокрема Верховним Судом України, було сформовано досить сталу практику застосування відповідних положень законодавства про працю, які регулюють порядок укладення трудового договору, та зокрема унормовано, що згідно зі ст. 24 КЗпП укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи відома власника або уповноваженого ним органу (пункт 7 постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Законом № 77-VII від 28.12.2014 р. було виключено ч. 4 ст. 24 КЗпП наступного змісту: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи». Цим же законом ч. 3 ст. 24 КЗпП було викладено в новій редакції: «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».

Таким чином, законодавець де факто заборонив допускати до роботи працівника без укладення трудового договору, оформленому наказом чи розпорядженням власника з обов'язковим повідомленням центрального органу виконавчої влади про прийняття такого працівника на роботу.

Само по собі таке формулювання містить в собі певні протиріччя, а саме те, що до моменту допуску до роботи тривають ще правовідносини з працевлаштування, тобто передуючи трудовим правовідносинам. Суб'єктом цих правовідносин, що передують трудовим є не працівник, а просто фізична особа, що має намір вступити в трудові правовідносини, але ж ніяк не працівник. Тобто мова в такій редакції ч. 3 ст. 24 може йти лише про фізичну особу, яка намагається стати суб'єктом трудових правовідносин і не більш того. Якщо особа вже має статус працівника, то це означає, що вона вже є суб'єктом трудових правовідносин. Законодавство про працю не передбачає випадків, коли сторона трудового договору (працівник) може бути не допущений до роботи. Є лише випадки, що врегульовано ст. 46 КЗпП України, де мова йде про відсторонення від роботи у разі: появи на роботі в нетверезому, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони, в інших випадках, передбачених діючим законодавством. Інших підстава для відсторонення працівника не наведено. Всі інші випадки, коли працівника не допускають (відсторонюють) від роботи, що не передбачено законом, порушують право працівника на працю, що гарантовано ст. 43 Конституції України. З наведеного вбачається, що застосування терміну працівник в розумінні приписів ч. 3 Ст. 24 КЗпП України не тільки не відповідає загально теоретичним засадам інституту трудового договору, а й протирічить Конституції України.

На підставі викладеного, на нашу думку треба зробити висновок про некоректне застосування терміну «працівник» в контексті ч. 3 ст. 24 КЗпП, викладеній в редакції, що діє на цей момент. Більш доцільно, на нашу думку використовувати термін «особа».

Але основна проблема навіть не в цьому. Проблема в тому, що скасовуючи ч. 4 ст. 24 КЗпП України, що надавала змогу чітко визначити момент виникнення трудових правовідносин саме моментом фактичного допуску до роботи, законодавець це питання взагалі залишає без відповіді. Тобто, теоретичні здобутки багатьох поколінь фахівців трудового права зведено на нівець законом № 77-VII від 28.12.2014 р. Саме з цього моменту один з основних постулатів інституту трудового договору про те, що трудові правовідносини виникають з моменту фактичного допуску до роботи (виконання трудових обов'язків) перестав мати нормативне

закріплення. Це дуже прикро, тим більш, що положення виключеної ч. 4 ст. 24 КЗпП України не протирічать викладеній «реформаторами» в новій редакції ч. 3 ст. 24 КЗпП. Ці норми співвідносяться як загальна та спеціальна норми. Навпаки, збереження нормативного припису про момент виникнення трудових правовідносин, на мій погляд буде лише сприяти укріпленню правових гарантій працівникові як учаснику трудових правовідносин. Інше питання, чи буде виконувати власник або уповноважений ним орган обов'язок по виданню наказу про прийом на роботу, а тим більш про повідомлення органів центральної влади про прийом такого працівника на роботу. У тому випадку, якщо власник ігноруватиме такі приписи, то відповідно до нього і може застосовуватися відповідальність, передбачена ст. 265 КЗпП, але при цьому таке порушення з боку власника зовсім не повинно означати, що трудові правовідносини з працівником не виникли за відсутності наказу про прийом на роботу та повідомлення. Тому, на мою думку положення ч. 4 ст. 24 КЗпП України треба повернути до діючої редакції КЗпП, шляхом виконання певних нормотворчих процедур.

Томашевский К.Л.,
доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры гражданско-правовых
дисциплин и профсоюзной работы
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

СУЖЕНИЕ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В БЕЛАРУСИ

В настоящем докладе мы коснемся одной негативной тенденции, которая проявилась в трудовом законодательстве Беларуси в 2021 году, а именно – сужения защитной функции профсоюзов.

В соответствии с Планом подготовки законопроектов на 2021 год разработан проект Закона Республики Беларусь «Об изменении Трудового кодекса Республики Беларусь» (далее – Проект). Пункт 49 Проекта предполагает дополнение ТК новой гл. 33¹ «Учет мнения профессионального союза при принятии решений нанимателем», состоящей всего из двух статей. Согласно ст. 355¹ наниматель в случаях, предусмотренных на-

стоящим Кодексом, принимает решения, в том числе в виде локальных правовых актов (далее – ЛПА), с учетом мнения профсоюза. В свою очередь ст. 355² о порядке учета мнения профсоюза предусматривает следующие четыре правила:

наниматель в случаях, предусмотренных ТК, перед принятием решения, в том числе в виде ЛПА (за исключением проекта коллективного договора) направляет его профсоюзу;

профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения решения нанимателя, в том числе проекта ЛПА, направляет нанимателю мотивированное мнение в письменной форме;

в случае, если мотивированное мнение профсоюза не содержит согласия с решением нанимателя, в том числе проектом ЛПА либо содержит предложения по его совершенствованию, наниматель может согласиться с ним либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом;

при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего наниматель имеет право принять решение, в том числе ЛПА.

В обосновании к Проекту, подписанном заместителем министра труда и социальной защиты И. Г. Старовойтовым утверждается, что «научные исследования в области права по тематике проекта Закона, публикации в средствах массовой информации, глобальной компьютерной сети Интернет, – не проводились». Данное утверждение ошибочно.

По теоретико-прикладным вопросам, связанным с принятием ЛПА и роли в этом процессе профсоюзов, имеются научные труды Р. И. Кондратьева и О. Н. Ярошенко в Украине, Г. В. Хныкина и М. А. Драчук в России, Е. А. Волк, И. В. Гущина, К. Л. Томашевского – в Беларуси.

Разработчики Проекта не изучили даже юридическую периодику Республики Беларусь последних 15 лет (хотя в ней неоднократно затрагивались вопросы разработки и принятия ЛПА и роли профсоюзов в этом процессе, что имеет прямое отношение в этому законопроекту. Все это свидетельствует о низком уровне квалификации разработчиков законопроектов в Министерстве труда и социальной защиты и не соблюдении принципа научности как одного из принципов нормотворческого процессе, закрепленного в Законе Республики Беларусь «О нормативных правовых актах».

Для сравнения: в ТК РФ имеется отдельная гл.58, посвященная защите трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами, в которое отдельно урегулирован порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372) и порядок учета мотивированного мнения того же органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373).

Говоря о сходствах планируемой к принятию ст. 355² ТК Беларуси и ст. 372 ТК РФ, заметно, что разработчики Проекта пошли по «проторенному» пути заимствования норм из ТК РФ (к примеру, в части сроков направления проекта ЛПА профсоюзу и ответного направления мнения профсоюза), отличия в нормах данных статей носят редакционный, а не сущностный характер.

Вместе с тем бросаются в глаза два концептуальных отличия в подходах российского и белорусского законодателей. Если в действующем ТК Беларуси предусмотрены различные формы взаимодействия нанимателя с профсоюзом и при принятии ЛПА и при решении вопросов с увольнением работника по инициативе нанимателя (предварительное уведомление, согласование, участие и т.д.), то в ТК РФ речь идет именно об учете мнения (мотивированного мнения) профсоюза. Вызывает определенные вопросы наименование ст. 372 ТК РФ, где говорится об учете мнения, а не мотивированного мнения. Означает ли, что в ситуации с принятием ЛПА работодатель должен учитывать любое мнение, даже немотивированное? Судя по формулировкам норм ч. 2 и ч. 3 ст. 372 ТК РФ речь все же идет о мотивированном мнении профсоюза, тогда почему в названии статьи этот признак не отражен? Видимо, это можно отнести к недостаткам юридической техники.

Ст.46 ТК Беларуси устанавливает в качестве общего правила процедуру предварительного уведомления профсоюза об увольнении работника по инициативе нанимателя (ст. 42 за семью исключениями). Причем в одном из этих шести случаев (абз. 6 п.7) уведомление профсоюза производится в день увольнения, а в оставшихся пяти случаях (п.3, абз.3, 4, 7 и 8 п.7) – оно вообще не требуется.

Предварительное же согласие профсоюза согласно ч. 3 ст. 46 ТК Беларуси может быть обусловлено в коллективном договоре и соглашении, но за некоторыми исключениями (кроме абз.3, 7 и 8 п.7 ст. 42).

Обратим внимание, что многие из этих исключений (по сути изъятий профсоюзного контроля из-под решений нанимателя об увольнении работников за виновные действия) несомненно сужает защитную функцию профсоюзов Беларуси, оставляя работников без профсоюзной поддержки в ситуации расторжения с ним трудового договора. Эти нововведения были введены в ТК Беларуси Законом Республики Беларусь от 28.05.2021 № 114-З, вступившим в силу в июне 2021 г., который готовился в условиях повышенной секретности без широкого общественного обсуждения.

В сравнительно-правовом плане представляют интерес нормы ст. 43 КЗоТ Украины, регулирующие процедуру расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа по предварительному согласию выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя).

При этом общим правилом (в отличие от ст. 46 ТК Беларуси) в ч. 1 ст. 43 КЗоТ Украины является получение предварительного согласия выборного органа (профсоюзного представителя) первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, кроме случаев, когда расторжение трудового договора по указанным основаниям осуществляется с прокурором, полицейским и сотрудником Национальной полиции, Службы безопасности Украины, Государственного бюро расследований Украины, Национального антикоррупционного бюро Украины или органа, осуществляющего контроль за соблюдением налогового законодательства. Нет сомнений в том, что такой подход в большей степени защищает интересы работников, а не работодателей. Причем срок рассмотрения обоснованное письменное представление собственника или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником значительно длиннее, чем в ТК РФ и чем в ст. 355² ТК Беларуси, предлагаемой Проектом. Анализируемые нормы КЗоТ Украины более социально ориентированы, чем в ТК РФ и чем в ТК Беларуси.

Предлагаемая же Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь редакция статьи 355² ТК Беларуси еще больше ограничивает права профсоюзов по согласованию принимаемых нанимателем тех или иных решений, вытекающих из трудовых отношений, а также при принятии ЛПА. В предложенном разработчиками варианте

наниматель может вообще игнорировать даже мотивированное мнение профсоюза относительно любых решений и ЛПА, формально соблюдая несколько процедур, а в итоге не учтя ни одного предложения профсоюза.

Нами предлагается следующие правила для включения в статью 355² содержащуюся в Проекте:

указать в ч. 1 о том, что проект решения или ЛПА направляется нанимателем профсоюзу *с пояснительной запиской первичному профсоюзному органу.*

при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего наниматель имеет право принять решение, в том числе ЛПА, *исключив из него те положения, который не были согласованы сторонами в процессе учета мнения профсоюза;*

работники должны быть ознакомлены нанимателем с ЛПА, затрагивающими их права, обязанности, гарантии и ответственность, в 5-тидневный срок;

в случае нарушения вышеуказанных правил решение, принятое нанимателем, считается незаконным, а принятый нанимателем ЛПА – недействительным и не подлежащим применению.

Предложенные нами корректировки в большей степени гарантирует права профсоюзов по защите интересов их членов, позволяя блокировать принятие нанимателем если не всего ЛПА, то во всяком случае тех его пунктов, по которым у социальных партнеров возникают разногласия. Предложенные нормы определяют последствия нарушения нанимателем процедурных норм относительно учета мнения профсоюза под угрозой признания решения незаконным, а ЛПА недействительным и не применимым. Подробное научное обоснование вышеуказанных предложений имеется в наших работах, поэтому оставляем эти аргументы за рамками тезисов.

В заключение доклада отметим, что анализ положений ст. 46 ТК Беларуси и Проекта, заменяющего процедуру согласования ЛПА на учет мнения профсоюзов, явно свидетельствует о сужении роли профсоюзов и их защитной функции в Беларуси при принятии нанимателем ЛПА и при увольнении работника по инициативе нанимателя. Такой подход, на наш взгляд, противоречит идее построения социального государства.

Шабанов Р. І.,
*докт. юриди. наук, професор,
проректор з науково-педагогічної роботи,
соціально-економічних і правових питань, професор кафедри цивільно-
правових дисциплін і трудового права імені професора О. І. Процевського,
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРАХ ГІГ-ЕКОНОМІКИ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

За останні десятиліття розвиток інформаційних технологій у всьому світі призвів до виникнення так званої гіг-економіки. Термін гіг-економіка не має єдиного узгодженого визначення у суспільних науках. Він часто використовується для позначення трудових практик, коли людина використовує цифрову платформу, надану компанією, доступ до якої здійснюється через додаток або веб-сайт, щоб знайти і виконати роботу. Залежно від профілю компаній-платформ трудові практики гіг-економіки можуть включати в себе доставку товарів, надання транспортних і кур'єрських послуг, діяльність у сфері ІТ-бізнесу тощо.

Дослідження, проведене Глобальним інститутом МаКінзі, показало, що у США і Англії в цілому 162 мільйони людей з 2014 по 2016 роки були залучені в одну зі сфер гіг-економіки, а загальносвітова частка таких людей становить 1,5% від загальносвітової робочої сили. При цьому більшість вчених, в тому числі експертами Міжнародної організації праці, зазначається, що зайнятість в сферах гіг-економіки відрізняється незахищеністю, нестійкістю, нестабільністю, прекарністю, наявністю безлічі соціальних ризиків і т.п. Причиною зазначених негативних характеристик є виключення гіг-працівників зі сфери юридичних гарантій, передбачених трудовим законодавством, яке не пристосоване під регулювання трудових відносин, що виникають в галузях, охоплених цифровими платформами. Необхідно відзначити, що 15 липня 2021 року було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», де чітко проглядається спроба українського законодавства впровадити інноваційний правовий режим співпраці цифрових платформ і гіг-працівників за допомогою додатка Дія Сіті. Цей нормативно-правовий акт і наслідки

його прийняття ще належить осмислити вченим-трудовам. Важливою підмогою для цього має послужити вивчення досвіду Європейського Союзу в регулюванні трудових відносин в сферах гіг-економіки.

В Європейському Союзі захист працівників від невизначеності і ненадійності умов трудових відносин регулюється Директивою про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договору чи трудових відносин, від 14 жовтня 1991 року (Directive 91/533/EEC on An employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship). Директива передбачає, що кожен працівник повинен бути забезпечений своїм роботодавцем документом, що містить інформацію про основні елементи його трудового договору. Проте, Директива була визнана недостатньою для захисту працівників в сферах гіг-економіки, оскільки вона не поширюється на працівників, зайнятих менше восьми годин на тиждень. Вимоги до інформації, викладені в Директиві, переважно призначені для традиційних відносин між роботодавцем і працівником. Вони можуть не підходити для цілей забезпечення базового захисту гіг-працівників, які працюють в гнучких і нестійких умовах.

У 2017 році Європейська комісія запропонувала прийняти Директиву про прозорі і передбачувані умови праці в Європейському Союзі (Directive 2019/1152 on Transparent and predictable working conditions). Нова Директива переслідує дві основні цілі: покращити захист співробітників від можливого порушення їх трудових прав і підвищити прозорість ринку праці щодо нових нестандартних форм зайнятості. Завершуючи роботу над Директивою, Європейська комісія прагнула збалансувати необхідний захист працівників з можливістю адаптації робочих місць на цифровому ринку праці, враховуючи потреби в захисті працівників, а також потребу роботодавців у забезпеченні гнучкості в організації праці. Остаточна редакція Директиви про прозорі і передбачувані умови праці була прийнята у червні 2019 року.

Директива про прозорі і передбачувані умови праці охоплює працівників, зайнятих в різних формах зайнятості, включаючи постійних працівників, тимчасових працівників, стажерів, а також працівників за викликом і працівників Інтернет-платформ. При цьому нова Директива виключає зі сфери своєї дії працівників, які працюють менше трьох годин на тиждень або дванадцять годин в середньому протягом місяця.

Відповідно до нової Директиви захист гіг-працівників посилений за рахунок визначення набору мінімальних прав для таких працівників, включаючи: а) право на обмеження тривалості терміну випробування до шести місяців, якщо більш тривалий період не обґрунтований; б) право шукати додаткову роботу: положення про винятковість трудових договорів заборонені, а положення про несумісність обмежені; с) право на передбачуваність роботи: працівники, які мають договори за викликом або аналогічні форми зайнятості, можуть заздалегідь визначити, коли від них можуть вимагати виконання роботи. Гіг-працівники також повинні мати можливість без наслідків відмовитися від завдання на певний термін або отримати компенсацію, якщо завдання не скасоване вчасно; д) право на захист від зловживань щодо використання договорів за викликом; е) право вимагати більш стабільної форми роботи і отримувати обґрунтовану письмову відповідь; ф) право на безкоштовне навчання.

Як бачимо, в Європейському Союзі зроблені значні кроки по введенню в правове поле трудових відносин в сферах гіг-економіки, що надзвичайно важливо для забезпечення трудових прав людей, зайнятих на різних роботах за допомогою цифрових платформ. Директиві про прозорі і передбачувані умови праці ще належить бути впровадженою до національного законодавства країн-членів Європейського Союзу, в більшості з яких відносини між цифровими платформами та їх співробітниками не визнаються трудовими.

Шумило М. М.,

*докт. юрид. наук, старший науковий співробітник,
заступник департаменту аналітичної та правової роботи
Верховного Суду – начальник правового управління
Касаційного цивільного суду*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ ВАГІТНОЮ ЖІНКОЮ: АКЦЕНТИ РОЗСТАВНЕНІ ВЕРХОВНИМ СУДОМ

Праця жінок регулюється окремим корпусом правових норм, а їх гарантії, особливо, якщо це стосується вагітних жінок є найвищими в трудовому праві. Звільнити вагітну жінку за ініціативою власника сьо-

годні не можливо, навіть за умови, якщо вона щоденно порушує трудову дисципліну, не виконує належним чином свою трудову функцію тощо. Якщо ж таке звільнення відбудеться, то наказ буде визнаний незаконним і в цьому аспекті судова практика стабільна і стала.

Проте виникають інші ситуації, коли припинити трудові відносини із вагітною жінкою, все ж таки, можна.

Касаційним цивільним судом розглянуто 1 вересня 2021 року справу № 202/3682/18 за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Кіровоградпостач». Позивачка працювала в ТОВ «Кіровоградпостач» на посаді менеджера зі збуту. 21 травня 2018 року її було звільнено із займаної посади згідно з пунктом 1 частини 1 статті 36 КЗпП України, за угодою сторін. Вважаючи звільнення незаконним, позивачка звернулася до суду і просила скасувати наказ про звільнення, поновити її на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суди першої та апеляційної інстанції відмовили у задоволенні позову.

Ухвалюючи судові рішення касаційний суд обґрунтував його зокрема тим, що, однією з підстав припинення трудового договору, зокрема, є угода сторін (пункт 1 статті 36 КЗпП України). У разі домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Положеннями КЗпП України для власника або уповноваженого ним органу не передбачено обов'язок прийняти відкликання працівником своєї заяви про звільнення, якщо була досягнута домовленість про звільнення за угодою сторін.

Пунктом 8 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП України (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Про

необхідність наявності взаємної згоди роботодавця і працівника щодо анулювання домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України також зазначено в постанові Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року в справі №61-269цс16. Аналогічних правових висновків дійшов Верховний Суд у постановках від 22 квітня 2019 року в справі №759/11508/16-ц (провадження №61-14807св18), від 27 травня 2020 року в справі №404/6236/19 (провадження №61-21869св19), від 31 серпня 2020 року в справі №359/5905/18 (провадження №61-22851св19).

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився й суд апеляційної інстанції, установивши, що написавши власноручно заяву про звільнення з 21 травня 2018 року за угодою сторін, позивач виявила своє бажання щодо її звільнення за угодою сторін на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України, тобто домовленість про звільнення за угодою сторін була досягнута, а анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника, однак такої згоди відповідач не надав, дійшов правильного висновку про відсутність правових підстав для задоволення позовних вимог, оскільки звільнення позивача проведено з дотриманням вимог КЗпП України.

Ураховуючи те, що судами попередніх інстанцій не встановлено взаємної згоди сторін, як роботодавця, так і працівника, на скасування угоди про звільнення, колегія суддів суду касаційної інстанції погоджується з тим, що звільнення з роботи за угодою сторін відбулося з дотриманням норм трудового законодавства. Трудове законодавство України містить цілий комплекс правових норм, які спрямовані на забезпечення прав жінок у сфері праці, метою яких є недопущення їх обмежень у зв'язку з необхідністю поєднувати виконання певної трудової функції з материнством.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевла-

штування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Указана норма встановлює пряму заборону на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, проте така норма унеможлиблює припинення трудових відносин із зазначеною категорією працівників взагалі. Підстави для припинення розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначені статтею 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов – статтею 41 КЗпП України. Отже, гарантії, передбачені законодавством щодо заборони звільнення вагітних жінок не можуть бути поширені на випадки припинення трудового договору відповідно до пункту 1 статті 36 КЗпП України, оскільки між працівником та власником досягнута угода про розірвання трудових відносин, законом не допускається одностороння відмова працівника від досягнутої домовленості. Таким чином, звільнення позивача відповідно до норм чинного законодавства з дотриманням процедури звільнення свідчить про відсутність підстав для поновлення на роботі.

За таких обставин колегія суддів погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій щодо відмови в задоволенні позову. Ураховуючи наведене, встановивши відсутність підстав для скасування оскаржуваних судових рішень, колегія суддів вважає, що касаційна скарга підлягає залишенню без задоволення, а оскаржувані судові рішення – без змін.

Наведе вище дає можливість виснувати, що трудове право містить норми, які визначають загальні правила поведінки, які поширюються на всіх працівників і спеціальні норми, які виконують окрему регуляторну функцію щодо окремих суб'єктів трудових відносин. Такий підхід є втіленням принципу трудового права, а саме єдності та диференціації. Отже, загальні норми поширюються на всі правовідносини, спеціальні ж мають пріоритет над загальними, що відповідає римській максимі *lex specialis derogat generali*. Проте, ця максима не може бути поширена на ситуацію, коли спеціального закону немає. Тобто, для застосування спеціального порядку (винятку із загального правила) повинна існувати

спеціальна позитивна норма. Поряд з цим, національне трудове законодавство містить широкий спектр гарантій для захисту вагітних жінок, зокрема, від звільнення, про що йшлося вище. Однак, законодавство не містить такої спеціальної гарантії для вагітної жінки, як відкликання заяви про звільнення у разі припинення трудового договору за припинення угодою сторін. Верховний Суд не може сформулювати правовий висновок і фактично створити нову, таку, що раніше не існувала, спеціальну гарантію для вагітних жінок, оскільки їх правовий статус є врегульований на високому рівні.

Гарантії, передбачені законодавством щодо заборони звільнення вагітних жінок не поширюються на випадки припинення трудового договору відповідно до пункту 1 статті 36 КЗпП України, оскільки вказана підстава не є звільненням з ініціативи роботодавця в розумінні ч. 3 ст. 184 КЗпП України.

Таким чином, звільнення позивача відповідно до норм чинного законодавства з дотриманням процедури звільнення свідчить про відсутність підстав для поновлення на роботі, а отже, вважаємо доцільним залишити касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

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

МЕХАНІЗМ ДІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ КРИЗЬ ПРИЗМУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Механізму утвердження та дії прав людини присвячено безліч наукових публікацій, коментарів до нормативних актів, практичних рекомендацій тощо. Вони містять багато цінних думок, висновків і рекомендацій, спрямованих на зміст прав людини й удосконалення процесу їх втілення. Переважно в них йдеться про такі категорії у сфері дії прав людини, як реалізація, гарантії, захист, утвердження, забезпечення та ін. В абсолют-

ній більшості випадків ці правові явища характеризуються загалом та фактично ототожнюються.

Думається, для кращого розуміння сутності механізму утвердження та дії прав людини цей процес необхідно розглядати як складний та багатогранний. У ньому можна й навіть необхідно виділяти три основні, найбільш важливі організаційно-правові форми: реалізація, забезпечення та захист прав. Цей висновок ґрунтується на концепції, за якою вони є взаємопов'язаними, але самостійними формами у механізмі утвердження та дії прав людини. При цьому така організаційно-правова форма, як належне закріплення прав людини в Конституції, законах та інших правових актах, не ігнорується, а сприймається як логічна першооснова, без якої неможлива взагалі постановка питання про права.

Перш за все, вони є різними за ступенем обов'язковості у механізмі дії прав людини. Якщо без реалізації права на працю неможливі взагалі трудові правовідносини, то без захисту або відновлення право на працю конкретної особи може існувати й розвиватися протягом всього трудово-правового життя. Адаже далеко не з кожним працівником трапляється факт порушення його права на працю (незаконні звільнення, переведення, дисциплінарне стягнення та ін.), яке він оскаржує в органі з розгляду трудового спору.

Крім того, в цих організаційно-правових формах є самостійні суб'єкти, від яких залежить не тільки реалізація конкретної організаційно-правової форми дії права, а й взагалі може залежати саме існування такої форми. Наприклад, реалізація права на працю може бути здійснена тільки тією особою, яка наділена цим правом. У свою чергу, вона не може бути суб'єктом, який забезпечує це право, бо забезпечення права здійснюють особи, органи, організації та інші суб'єкти, наділені обов'язками та функціями із створення економічних й організаційних умов реалізації прав людини. Існування такої форми, як захист, неможливе без діяльності судових та інших органів з розгляду спорів.

Відрізняються форми й за способами втілення: якщо реалізація права фактично зводиться до організаційних і правових дій самого суб'єкта права, то у забезпеченні права задіяно безліч різноманітних засобів економічного, політичного, організаційного і правового характеру. Вони

здійснюються органами влади різних гілок, національними й міжнародними органами й організаціями тощо.

Врешті решт, форми мають відносно самостійні, оригінальні підстави для виникнення й розвитку відповідних правовідносин – ініціатива самої особи при реалізації, порушення права – для його захисту й відновлення і т.д.

Взаємозв'язок між цими формами полягає у тому, що вони є елементами загального процесу втілення прав людини. В індивідуально-правовому аспекті вони є певними стадіями у розвитку дії права на працю і залежать одна від одної.

Якщо право на працю має кожен (ст. 43 Конституції України), то його реалізацію слід розглядати тільки як індивідуально-правовий вольовий акт. Не можуть бути суб'єктами права на працю суспільство в цілому чи інші надіндивідуальні утворення. Право на працю не належить ані населенню держави, ані трудовому колективу чи іншим групам фізичних осіб.

Реалізація як організаційно-правова форма дії права на працю полягає саме в активних діях особи, що володіє цим правом, у працевлаштуванні до конкретного роботодавця або у пошуках підходящої роботи самостійно чи за допомогою органів з працевлаштування.

Якщо розглядати механізм дії права на працю крізь призму євроінтеграції, то в межах цієї публікації важливо зупинитися саме на такій організаційно-правовій формі, як забезпечення права. Вона є найбільшою за сферою дії, суб'єктами, способами втілення, а тому – найважливішою серед всіх форм. В ній присутній індивідуально-правовий й «надіндивідуальний» аспекти; економічна, політична, організаційна й правова складові. При цьому у правовій площині діють нормативні акти різних галузей права – від конституційного і трудового до адміністративного і кримінального. Головне, що в ній, поруч із національним, присутній міжнародний аспект, у якому представлена доволі потужна правова складова.

Відразу слід зазначити, що міжнародному аспекту в ній приділяється доволі значна увага, що можна простежити за змістом основних нормативних актів з цього питання. Так, у затвердженій Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021 Національній стратегії

у сфері прав людини серед завдань, спрямованих на досягнення цілі «Забезпечення права на працю та соціальний захист», значиться й удосконалення законодавства України щодо забезпечення права працівників на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів з урахуванням міжнародних стандартів та практики Європейського суду.

Думається, що його доречно розглядати у тісному зв'язку із завданням «забезпечити конституційні гарантії працівників на достатній життєвий рівень для себе та членів своєї сім'ї», що у цьому документі зовсім не випадково слідує за ним. Не для кого не є секретом, що значна міграція робочої сили з України за кордон останніми роками – це відповідь людей праці на питання про рівень забезпечення права на працю і рівень життя загалом. Цілком зрозуміло, що забезпечення права на працю – це не просто забезпечення вільного доступу до будь-якої праці; воно полягає у створенні умов для гідної праці з гідними умовами й гідним рівнем оплати праці.

Показово, що у цьому документі фактично названо й причини такого стану речей у суспільстві. Але їх сформульовано як проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям: «Держава не у повному обсязі забезпечує реалізацію прав громадян на працю та соціальний захист; система соціального захисту в Україні є чутливою до рівня економічного розвитку». Слід розвинути наведену тезу з документу тим, що чутливим до рівня економічного розвитку є не тільки соціальний захист, а й ринок праці. У країнах з високим рівнем розвитку економіки і, відповідно високим рівнем соціального забезпечення, високим є й рівень оплати праці. Там не буває відтоку робочої сили за кордон.

Інкони зростання міграції робочої сили називають ознакою розвитку міжнародно-правової співпраці та навіть інтеграції нашої країни до Євросоюзу. Не думаю, що для такого висновку є надійні підстави. Якщо б міграція робочої сили між Україною та Європою була взаємною та хоча б приблизно рівною за масштабами, то були б хоч якесь підґрунтя для таких тверджень. На превеликий жаль, поки що справи із забезпеченням євроінтеграції в аспекті праці не можна визнати задовільними.

Показово, що на офіційному сайті Мінекономрозвитку причинами неофіційної зайнятості називається бажання роботодавців уникнути оподаткування, а зовнішня трудова міграція не аналізується. Немає навіть статистики зовнішньої міграції робочої сили. Причиною її називається

застаріле законодавство про працю, відсутність сучасних механізмів оформлення трудових відносин, у тому числі низький рівень діджиталізації у сфері праці. Насправді ж всі розуміють, що не відсутність цифрових технологій у сфері праці, а низький рівень оплати праці в Україні є основною причиною відтоку робочої сили з нашої держави за кордон. Навряд чи робота в Польщі та інших країнах Європи приваблює українських трудових мігрантів високим рівнем цифровізації оформлення відносин у сфері праці.

Якщо на сайті Мінекономрозвитку зовнішній трудовій міграції як одному з ключових аспектів ринку праці фактично не приділяється увага, то у п. 234 такого важливого офіційного документа, як «Стратегія зовнішньополітичної діяльності України», затверджена Указом Президента України від 26 серпня 2021 року № 448/2021, чітко вказано: «Під час опрацювання заходів зовнішньополітичної діяльності слід застосовувати максимально збалансовані, людиноцентричні підходи до забезпечення прав громадян України, які займаються оплачуваною діяльністю в інших державах, зокрема шляхом удосконалення договірно-правової бази з іншими державами у сферах працевлаштування та трудової міграції, забезпечення умов для повернення в Україну та подальшої безперешкодної реінтеграції у суспільство трудових мігрантів та членів їхніх сімей». Це – сигнал про стурбованість щодо наслідків постійно зростаючої зовнішньої трудової міграції, оскільки йдеться про складнощі у поверненні заробітчанин до країни.

Думається, наразі нам слід замислитися над тим, як ми уявляємо процес євроінтеграції. Нам потрібно тільки офіційне приєднання до Євросоюзу, чи ми дійсно прагнемо створити відповідні умови для приєднання до кола високорозвинених в економічному та соціальному плані держав? Очевидно, це питання носить риторичний характер. Відповідь на нього лежить на поверхні, бо нам треба створювати Європу в Україні, а не прагнути всіма можливим засобами проникнути до Європи.

Євроінтеграція – важливий стратегічний вектор розвитку нашої держави. Але його втілення неможливе без розвитку вітчизняних економіки і державних інституцій, створення у суспільстві умов для гідного життя. Звичайно, не останню роль у цьому процесі має відігравати правова складова. Тут ми маємо погодитись із висновками авторитетних науковців, які міжнародні чинники вважають важливими факторами розвитку системи

законодавства. Міжнародні чинники пов'язані з авторитетом та статусом держави в міжнародній спільноті та багато в чому залежать від ставлення до міжнародних правових стандартів з прав людини, запозичення світового досвіду, інтеграції до гуманітарних процесів.

Юровська В. В.,
*докт. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Обрання Україною євроінтеграційного вектору розвитку та входження нашої держави в правовий європейський простір, адаптація та гармонізація національного законодавства, зокрема і трудового, до основоположних міжнародних та західноєвропейських стандартів мають своїм закономірним та логічним наслідком появу нових та, що не менш важливо, дієвих, ефективних способів вирішення конфліктів, які виникають між учасниками правовідносин у всіх сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Саме таким альтернативним способом вирішення спорів є медіація. Варто зазначити, що сьогодні у більшості передових світових держав медіація є визнаним і поширеним методом врегулювання суперечок. Так, медіація активно розвивається та вже «виправдала себе» в таких державах, як: Польща, Німеччина, Франція, Норвегія, Фінляндія, США, Канада та ін.

Слід відзначити, що наразі чинне трудове законодавство передбачає можливість вирішення спорів, які виникають між учасниками трудових правовідносин, шляхом обрання одного із двох альтернативних способів: 1) звернення до комісії по трудових спорах та 2) розв'язання трудового спору у судовому порядку.

Проте, як ми вже зазначали, у міжнародній (європейській) практиці при врегулюванні конфліктів (спорів), в тому числі і трудових, широких обертів набуває інститут медіації. При цьому перевагою застосування

медіаційної процедури є збережена можливість сторони спору в подальшому звертатись з метою вирішення останнього до суду. На жаль, варто констатувати, що наразі законодавством України процедура медіації не є остаточно врегульованою, проте, як свідчить практика, випадки вирішення трудових конфліктів (спорів) шляхом звернення до медіації поступово збільшується. Враховуючи об'єктивні виклики сьогодення Верховною Радою України 15 липня 2020 року в першому читанні було прийнято за основу проект Закону «Про медіацію» № 3504, а прикінцевими та перехідними положеннями проекту Закону запропоновано внести зміни до Кодексу Законів про працю України.

Так, Законопроект № 3504 містить таке визначення поняття «медіація» – добровільна, позасудова, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів.

Що стосується виокремлення ключових етапів процесу медіації, то їх виокремлюють п'ять: перший – передбачає укладання самої угоди (сторони трудового спору і, відповідно, обраний ними медіатор укладають угоду про медіацію); другий етап полягає у визначенні правових позицій сторін і базових аспектів існуючого конфлікту; що стосується третього етапу – то під час його проходження має місце виявлення інтересу, який «стоїть» за позицією кожної зі сторін трудового конфлікту; на четвертому етапі, як правило, відбувається пошук та безпосередньо «знаходження» рішення, котре має відповідати запитам обох сторін трудового спору; і п'ята стадія пов'язана з укладанням угоди за результатами процесу медіації, під час укладання останньої медіатор оформлює результати досягнутої домовленості у письмовій формі.

Досліджуючи переваги застосування медіації при вирішенні трудових спорів, вважаємо за доцільне погодитися з Шумною Л. П., котра зазначає про те, що на практиці медіація має такі переваги, серед яких ключовими є: зменшення затрат часу та фінансових ресурсів на розв'язання трудового спору; добровільна участь; можливість у будь-який час «покинути» стіл переговорів; процес ставить за мету не протистояння сторін, а їх конструктивний діалог; гарантована конфіденційність медіаційного процесу того.

У свою чергу, Серeda О. Г. у своїх наукових працях, присвячених темі медіації у трудових спорах, наводить такі аргументи на користь запро-

вадження в нашій країні медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів: при вирішенні індивідуального трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головна функція якого – сприяння та забезпечення переговорів між сторонами, допомога сторонам у визначенні різних способів вирішення спору між ними, зокрема й тих, які сторони трудового спору самостійно ще не застосовували; сторони індивідуального трудового спору беруть участь у медіації добровільно як під час прийняття рішення про медіацію, так і в процесі її проведення та досягнення домовленостей і виконання рішень; кожній зі сторін спору надається право самостійно обрати медіатора (з реєстру незалежних медіаторів); на користь запровадження процедури медіації при вирішенні індивідуальних трудових спорів свідчить і її приватний характер; медіація може бути перервана або припинена в будь-який час за ініціативи будь-кого з учасників медіації; практика вирішення спорів за допомогою медіаційних процедур в інших країнах доводить, що медіація збільшує вірогідність збереження нормальних стосунків між сторонами індивідуального трудового спору й після його розв'язання; після прийняття сторонами індивідуального трудового спору взаємовигідного рішення сторони без затримок, без втручання виконавчої служби виконують прийняте ними самими узгоджене рішення; широке застосування при вирішенні індивідуального трудового спору медіаційної процедури сприятиме реальному розвантаженню судів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин.

Досліджуючи обрану тематику, вважаємо, що неможливо залишити поза увагою положення Законопроекту про внесення змін до Кодексу Законів про працю України № 5555 від 24.05.202, норми якого закріплюють право сторін вирішити трудовий спір шляхом залучення медіаторів у передбаченому законом порядку. Важливим є також і існуюча гарантія сторін, незважаючи на проведення медіаційної процедури, звернутися все ж таки за захистом своїх прав, свобод та інтересів до суду. Так, законодавець пропонує у Законопроекті закріпити положення про те, що якщо сторонами індивідуального трудового спору була ініційована процедура медіації, однак мирова угода за її результатами не була укладена, кожна зі сторін може звернутися з заявою про вирішення індивідуального трудового спору разом з документом, що підтверджує проведення та/або припинення медіації, до місцевого суду у місячний строк з дня отримання

акту про відмову сторін від підписання мирової угоди, складеного медіатором (медіаторами). Вважаємо такий підхід законодавця виваженим та цілком виправданим, оскільки незважаючи на те, що медіація має багато переваг, все ж таки вона не може підмінити собою судовий розгляд.

Що стосується міжнародного досвіду застосування медіаційних процедур та вимог, які ставляться до медіаторів, вважаємо за доцільне проаналізувати досвід Грузії. Так, наприклад, медіаторами в Грузії є спеціально підготовлені працівники Міністерства юстиції із числа психологів та педагогів. Вирішенням трудових спорів шляхом медіації з 2008 року займається Комітет розвитку соціального діалогу, який працює над створенням служби медіації у трудових спорах. В деяких університетах діють медіативні клініки, які працюють над врегулюванням етнічних та міжнародних конфліктів. Клініки надають підготовку та сертифікують майбутніх медіаторів: представників державних органів, адвокатів, бізнес-спільнот. Окрім цього, діють Центр Медіації, Служба медіації у податкових спорах, національні центри альтернативного рішення спорів при вищих закладах освіти та інші. Окрім недержавної медіації, в грузинських процесуальних кодексах закріплено положення щодо судової медіації. Наприклад, запровадження інституту медіації в систему загальних судів Грузії, відбулося на підставі внесених у 2012 році поправок до Цивільного процесуального кодексу Грузії.

Проте, на жаль, незважаючи на те, що медіація все більш набуває поширення, активному використанню цього інструмента вирішення трудових спорів заважають такі чинники, як: відсутність належної нормативно-правової основи, котра б вичерпним чином регламентувала правові відносини, пов'язані із застосуванням медіації; по-друге, інституції громадянського суспільства не є обізнаними з питань вирішення трудових спорів за допомогою медіаторів.

Ознайомившись з науковою літературою, зі змістом запропонованих Законопроектів, міжнародним досвідом вважаємо за необхідне запровадження обов'язкової медіації перед зверненням до суду під час вирішення трудових спорів, а також чітке встановлення кваліфікаційних вимог, в тому числі і етичних, яким має відповідати медіатор.

Таким чином, проаналізувавши та систематизувавши усе вищевикладене, можемо зробити висновок про те, що впровадження та подальше розширення сфери застосування медіації саме при врегулюванні спорів,

що виникають між учасниками трудових правовідносин, має бути визнане доцільним та виваженим, оскільки процедура медіації при розв'язанні конфліктів передбачає можливість сторін обирати як досудові, так і позасудові способи для вирішення конфліктів (спорів) при збереженні можливості звертатись до суду для їх вирішення. Окрім того, необхідно відмітити, що розробка та подальше прийняття проекту Закону «Про медіацію» «закладе фундамент» для створення ефективної системи медіації альтернативної державним судам.

Яковлєв О.,
*докт. юрид. наук,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗУМІННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Одним із пріоритетних напрямів реалізації державної політики щодо забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення належних, безпечних і здорових умов праці як одного з ключових складників гідної праці. Дотримання конституційних прав громадян на належні, безпечні і здорові умови праці – це провідний принцип державної політики щодо охорони праці. Ним керується весь цивілізований світ, його закладено в найважливіших конвенціях МОП, членом якої є Україна. Для України створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого характеру, оскільки це не лише обов'язок держави щодо виконання конституційних гарантій, а й відчутний крок до подолання економічних і соціальних труднощів. Для цього потрібно поліпшити фінансування загальнодержавних і регіональних програм, що стосуються охорони праці, посилити відповідальність керівників підприємств, установ та організацій за неналежне забезпечення умов праці, встановлених у законодавстві, провадити інформаційну політику серед працівників із приводу встановлення належних умов праці, необхідних для виконання ними своїх трудових обов'язків. Усе це

дасть змогу створити належні, безпечні і здорові умови праці й понизити рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності.

Міжнародна організація праці приділяє значну увагу окресленню сфери трудових відносин, у тому числі стосовно належних, безпечних і здорових умов праці. Її політика виходить із принциповості забезпечення здорових і безпечних умов праці щодо її охорони: (а) праця має здійснюватися в умовах здорового й безпечного виробничого середовища; (б) її умови не мають завдавати шкоди здоров'ю працівника і принижувати його людську гідність; (в) праця має створювати реальну можливість розвитку особистості, самореалізації і служіння суспільству.

Останнім часом МОП, якій належить неоціненна заслуга в ініціюванні та пропаганді ідеї гідної праці в глобальному світі, активно опрацьовує концепцію гідної праці, яка спрямована на підтримку громадян у трудовій сфері, на розвиток системи соціального захисту працівників та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Зокрема, Міжнародна конференція праці в 1999 р. була присвячена проблематиці гідної праці та визначенню напрямів розвитку соціального діалогу.

Україна як одна з багатьох країн, що розбудовує інноваційну соціально орієнтовану ринкову економіку та є членом МОП, активно долучилася до втілення в життя зазначеної концепції. Так, у нашій державі за сприяння МОП розроблено й реалізовано кілька Програм гідної праці, зокрема, Рамкова програма допомоги ООН для України (UNDAF) на 2006–2010 роки, Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр., Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Міжнародною організацією праці щодо програми гідної праці на 2012–2015 рр., мета яких – сприяння гідній праці як чиннику продуктивності та ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. У рамках співробітництва України з МОП на початку 2016 р. було схвалено чергову Програму Гідної праці для України на 2016–2019 рр., спрямовану на сприяння зайнятості й розвитку сталих підприємств задля стабільності і зростання, ефективному соціальному діалогу й покращання соціального захисту й умов праці. За кожним із

цих пріоритетів визначено завдання й заплановано кінцевий результат, що вимірюється цільовими орієнтирами. Програма гідної праці стоїть на порядку денному всієї міжнародної спільноти й покликана забезпечити міжнародний діалог серед урядів, роботодавців, найманих працівників і всього суспільства з приводу того, що продуктивна зайнятість і гідна робота є ключовими елементами в досягненні мети, пов'язаної зі зміною ролі й місця людини в праці й суспільстві для задоволення потреб та інтересів працівників, роботодавців, соціуму й держави.

Концепція гідної праці охоплює такі ключові складники:

- можливість одержати роботу, тобто реальна змога знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб на ринку праці, оскільки гідна праця неможлива без наявності роботи як такої;

- праця в умовах свободи означає вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; самостійність на роботі. Праця не має бути нав'язаною людині примусово. Неприйнятність певних форм праці означає заборону рабської та кабальної, а також дитячої праці, особливо її найгірших форм;

- продуктивна зайнятість має виняткове значення, позаяк дає змогу працівникам заробляти прийнятні кошти для існування їх самих та їхніх сімей, розвивати професійні навички, а також забезпечує сталий розвиток і зміцнює конкурентоспроможність виробництва та країни загалом;

- рівність у праці відображає потреби працівників у справедливих і рівних можливостях на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи, поєднання трудової діяльності з особистим життям та сімейними обов'язками;

- безпека на виробництві означає безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення та змогу одержати допомогу в разі погіршення здоров'я, втрати роботи та в інших випадках;

- гідність у праці вимагає уважного ставлення до трудящих та їхніх проблем, збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи;

- свобода професійних об'єднань передбачає участь й представництво в професійних організаціях і об'єднаннях, створення представницьких органів та укладання колективних договорів.

Як бачимо з викладеного, безпечні умови праці є основною складовою частиною цієї концепції. Право на безпечні і здорові умови праці визначене на конституційному рівні та знайшло своє втілення в нормативно-правових актах у сфері охорони праці і, перш за все, в Кодексі законів про працю України.

Принципово важливо, що гідна праця – це й сприятливі, безпечні умови праці, належна винагорода за послуги праці, дотримання прав у сфері праці, розвиток можливостей у сфері формування та нарощення трудового потенціалу, захист своїх прав та відстоювання колективних та індивідуальних інтересів, соціальна захищеність від ризиків, які супроводжують економічно активну людину упродовж усього періоду життєдіяльності.

Зазначимо, що поняття «гідна праця» вперше було оприлюднено Генеральним директором МБП Х. А. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці. У цій доповіді гідну працю визначено як працю із захищеними правами трудящих, яка дає адекватний дохід і забезпечує соціальну захищеність. Також гідна праця уособлює достатню працю в тому розумінні, що кожен індивід має повний і вільний доступ до можливостей заробляти і отримувати дохід. Крім того, дотримання принципів гідної праці означає нові перспективи з точки зору економічного і соціального розвитку, нові можливості, в яких зайнятість, дохід і соціальна захищеність можуть бути досягнуті без компромісу між правами трудящих і соціальними стандартами. Розгорнуте визначення гідної праці наведено в пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці. У цьому документі гідна праця трактується як «праця, яка приносить адекватний дохід і при цьому залишає час для інших сторін життя, надає надійність сім'ї, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції. Гідна праця – це шлях, що поєднує економічні та соціальні цілі. Поняття «гідна праця» є різноплановим й багатоаспектним, його можна розглядати і в аспекті права на гідну працю. Залежно від того, як розглядати зазначене право – або як систему загальнообов'язкових норм, що поширюються на невизначену кількість працівників, або як можливість певної поведінки конкретного працівника в конкретних трудових правовідносинах, – його варто досліджувати відповідно в об'єктивному чи суб'єктивному значенні. Цілком слушним вважаємо передбачити окремі норми-визначення гідної праці як у чинному КЗпП України, так і в проєкті Трудового кодексу України, враховуючи те, що процес рефор-

мування трудового законодавства триває. Критеріями визнання праці гідною мають стати такі постулати, коли виконувана людиною праця: відповідає здібностям цієї людини, її освітнім і професійним навичкам і вмінням; гарантує безпечні умови виконання працівником своєї трудової функції; включає можливість професійного й особистого розвитку людини як за державний кошт, так і за кошт роботодавця; передбачає оплату праці, яка відповідає професійному рівню цієї особи й може покрити витрати на (а) придбання житла і створення в ньому належних умов, (б) одяг загального вжитку, (в) харчування, необхідне для нормального функціонування її організму за визначеними медичними показниками, (г) надання медичної допомоги всіх видів, (ґ) відновлення порушених прав у разі виникнення трудового спору.

Концепція гідної праці спрямована на реалізацію чотирьох основних цілей, що дозволяють створювати потенціал для економічного зростання й соціального прогресу у всіх державах. Вона охоплює зміцнення трудових прав населення, зростання його зайнятості, посилення безпеки праці трудівників, просування конструктивного соціального діалогу.

Підсумовуючи викладене, варто констатувати, що забезпечення права на безпечні та здорові умови праці є основним складником концепції гідної праці, без якого неможливо реалізувати конституційне право людини на працю, забезпечити чіткий і прозорий механізм у справі її охорони тощо. Нині концепція гідної праці стає одним із головних напрямів діяльності у сфері праці й соціальної політики не лише для Міжнародної організації праці та Організації Об'єднаних Націй, а й для окремих країн. Нині Україна створює всі передумови, щоб гідна праця сприяла її економічному зростанню та підвищенню захисту прав працівників.

І, що важливо, найвищим завданням сучасного трудового законодавства має бути забезпечення всім громадянам України, які перебувають у трудових відносинах, захисту права на безпечні і здорові умови праці. Охорона здоров'я має бути пріоритетною в діяльності держави, оскільки вона відповідальна перед сучасним і майбутніми поколіннями за рівень здоров'я й збереження генофонду народу України. Для створення сучасного й ефективного трудового законодавства й удосконалення права на належні, безпечні і здорові умови праці Україна має взяти до уваги міжнародний досвід, спираючись на міжнародно-правові акти й нормотворчу практику МОП, що є своєрідними стандартами, на які треба рівнятись.

Яковлева Г. О.,
докт. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ КОНСТИТУЦІЙНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Незважаючи на свій достатньо широкий вжиток у сучасній юридичній науці поняття «соціальна держава» не лише часто описується у різних значеннях, але й по-різному інтерпретується в контексті тих процесів конституційної модернізації, свідками яких ми є в Україні. Справді, якщо наявність багатьох теоретичних суперечок щодо змісту та обсягу цього поняття є цілком прийнятним явищем у науковому сенсі, то в площині конституційного процесу, коли держава і суспільство вимагають чітких і прозорих орієнтирів і моделей конституційно-правового розвитку істотно зростає потреба у розробці цілісного і комплексного (тобто такого, яке б враховувало всі аспекти цього явища) розуміння як загального поняття соціальної держави, так і тих конституційних засобів і механізмів, завдяки яким воно може та повинно бути реалізованим у конституційному процесі. Все вищезазначене надає проблематиці соціальної держави теоретичної і практичної ваги як з погляду подальшого конституційно-правового розвитку Української держави і суспільства, так і з погляду розв'язання фундаментальних теоретико-методологічних питань науки права соціального забезпечення.

Згідно із статтею 12 Європейської соціальної хартії держава зобов'язана підтримувати функціонування системи соціального забезпечення, її задовільний рівень, докладати зусиль для її поступового посилення тощо. З цього погляду, не викликає сумніву, що поступова реалізація засадничих принципів соціальної держави відображає одну з загальносвітових тенденцій розвитку сучасного конституціоналізму. У цьому сенсі особливої актуальності набуває проблема забезпечення комплексності перетворень в частині формування надійних конституційно-правових гарантій стабільності і непорушності соціальних прав людини, ефективності системи соціального забезпечення, соціального захисту та соціального партнерства.

Поняття «соціальна держава» може бути віднесено до групи найбільш контроверсійних у сучасній юридичній науці, адже донині не згасають суперечки щодо того, як і якою мірою повинні забезпечуватись права людини. Зокрема, відомий вітчизняний конституціоналіст О. Скрипнюк вважає, що захист і забезпечення соціальних прав людини та підтримання гарантій її соціального розвитку є імперативним обов'язком сучасної держави, оскільки всі ці права випливають з базових властивостей людини, яка описується не лише як вільна, але й така, що наділена гідністю і має невід'ємне право на гідне існування у безпечному соціальному середовищі. Отже, проголошуючи себе правовою будь-яка сучасна держава повинна діяти також у режимі соціальної держави.

Варто наголосити, що в періоди економічної кризи (наразі, на думку багатьох експертів, йдеться не про кризи на рівні окремо взятих національних держав, а про загальносвітову економічну і фінансову кризу) суттєво актуалізується проблематика соціального захисту громадян та гарантій їх соціальної безпеки. Причому зазначені проблеми постають перед сучасною державою не просто як певні питання «локального значення», а як загальні й одночасно фундаментальні проблеми конституційного процесу, як найважливіші завдання, що виникають і перед державою, і перед правом. За наявності об'єктивної потреби приведення конституції у відповідність до реальних суспільних відносин, необхідно враховувати й такий фактор, як конституційне гарантування сталого соціального розвитку, а також формування надійних гарантій соціального захисту людини і громадянина.

Серед цілого ряду застосованих у науці дефініцій поняття соціальної держави можна виокремити певне концептуальне ядро, яке дозволяє говорити про соціальну державу не лише як про загально-юридичну категорію (що має переважно теоретичне, а не практичне значення), але й як про певну конституційно-правову реальність, що описується та регулюється відповідними нормами не тільки права соціального забезпечення, а й конституційного права, і дозволяє утвердити таку специфічну модель конституційно-правового зв'язку між державою і суспільством та кожним окремо взятим індивідом, коли держава функціонує для людини, а не навпаки.

На думку вчених-конституціоналістів, соціальною слід вважати державу, метою якої є створення всіх можливих умов для реалізації

соціальних, економічних та культурних прав, для самостійного забезпечення ініціативною та соціально відповідальною особою необхідного рівня матеріального добробуту собі та членам своєї сім'ї, яка гарантує кожному прожитковий мінімум для гідного існування людини й сприяє зміцненню соціальної злагоди у суспільстві. Отже, соціальною є держава, яка бере на себе зобов'язання піклування про соціальну справедливість, добробут своїх громадян та їх соціальну захищеність, яке реалізується не тільки засобом соціальної політики (в такому разі зміна політичної еліти, уряду або урядового курсу спричиняла б зміни у соціальній політиці аж до її фактичного згортання), але й завдяки формуванню чіткої законодавчої та адміністративної структури соціальної діяльності держави, яка забезпечує її конституційну стабільність та незмінність за жодних політичних обставин (зміна домінуючої політичної ідеології, трансформації в системі повноважень органів публічної влади тощо). Щоправда, у багатьох випадках попри своє конституційне проголошення соціальна держава є не стільки реалізованим фактом державно-правового та суспільного розвитку, скільки певною метою, яка має реалізовуватись через найрізноманітніші соціальні форми діяльності держави, у чому, власне, полягає специфічна конституційно-правова діалектика взаємозв'язку між поняттями «соціальна держава» і «соціальна функція держави».

Аналіз змісту та специфіки прав «другого покоління» з погляду тих напрямів діяльності, які мають реалізовуватись державою як в процесі здійснення соціальної політики в широкому розумінні, так і в процесі її конституційного розвитку, надає О. Пушкіна, на думку якої, держава, що конституційно проголошує себе соціальною (і яка одночасно реально прагне втілення конституційних принципів соціальної державності у своїй діяльності), повинна забезпечувати державні гарантії щодо: реалізації прав громадян на працю і на допомогу по безробіттю; оплати праці та мінімального розміру заробітної плати; підтримання життєвого рівня населення шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій в умовах зростання цін на споживчі товари і послуги; надання державної допомоги, пільг та інших видів соціальної підтримки мало-забезпеченим громадянам і сім'ям, які виховують дітей; матеріального забезпечення у разі настання соціальних ризиків тощо. При цьому за своєю сутністю соціальні права подібні до інших прав людини і можуть тлумачитись як необхідні умови її існування.

Водночас, говорячи про соціальні права людини, варто звернути увагу на той факт, що не всіма вітчизняними та зарубіжними юристами незаперечно визнається факт їх «юснатуралістичного» походження. Зокрема, на думку В. Лемака, поширення природно-правового розуміння прав людини в тому числі й на соціально-економічні права може мати катастрофічні наслідки для економічної і соціальної системи будь-якої держави (незалежно від її економічних ресурсів). При цьому у своїй аргументації автор посилається як на європейську конституційну практику (адже, як відомо, навіть у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права соціально-економічні права людини чітко пов'язані з економічними спроможностями держави), так і на специфіку тлумачення цієї проблеми у вітчизняних нормативно-правових актах, коли органи виконавчої влади змушені переглядати та упорядковувати систему пільг в частині забезпечення соціального статусу тих чи інших верств громадян. Водночас на сьогодні не можна не враховувати й позицію Конституційного Суду України, який неодноразово визнавав окремі положення законів про Державний бюджет України щодо зупинення або обмеження пільг, компенсацій і гарантій такими, що не відповідають Конституції України (рішення Конституційного Суду України від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002 (справа щодо пільг, компенсацій і гарантій), від 17 березня 2004 року № 7-рп/2004 (справа про соціальний захист військовослужбовців та працівників правоохоронних органів), від 01 грудня 2004 року № 20-рп/2004 (справа про зупинення дії або обмеження пільг, компенсацій і гарантій), від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання).

Таким чином, незважаючи на наявність різних теоретико-методологічних підходів до доктринального тлумачення поняття «соціальна держава», можна встановити, що практично всіма без винятку сучасними вченими-конституціоналістами визнається його глибинний зв'язок з поняттям соціальних (а точніше – соціально-економічних) прав людини. Утім, навіть з огляду на безумовну специфіку цієї групи прав людини і громадянина, яка полягає в їх залежності від об'єктивного стану економіки, наявності матеріальних і фінансових ресурсів держави тощо, не можна відмежовувати їх від тих прав людини, що усталено належать до прав «першого покоління». Адже гідність людини та її соціальна захищеність з погляду своєї конституційної значущості не можуть тлумачитись як «другорядні» щодо цінностей свободи. З цього погляду основним напрямом подальшого

конституційного розвитку в Україні слід вважати пошук оптимального балансу між «реалістичністю» у тлумаченні соціально-економічних прав людини (адже, держава, насправді, не повинна обіцяти більшого, ніж вона об'єктивно спроможна виконати) та імперативним конституційним визнанням людини та її гідності найвищою соціальною цінністю.

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

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРАВОВИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ

Захист трудових прав та законних інтересів відбувається в передбаченому законом порядку, тобто шляхом застосування відповідної форми, способів і засобів захисту, які не суперечать чинному законодавству.

Даючи визначення, необхідно зважати, що форма захисту повинна мати правовий зміст. А тому коректніше говорити не про поняття «форм захисту», а про поняття «правова форма захисту».

При характеристиці конкретних правових форм захисту будемо використовувати такі ознаки:

- 1) повноваження органу, який здійснює захист;
- 2) правові засоби звернення правоможної особи до відповідного органу, або до зобов'язаної особи;
- 3) регламентована законом або договором процедура захисту;
- 4) правові способи захисту, в межах відповідної правової форми.

Найпоширенішою в науковій літературі є класифікація форм захисту трудових прав на дві групи: юрисдикційні та неюрисдикційні

Основним критерієм поділу на дві групи можна назвати можливість правоможної особи реалізувати державний примус стосовно зобов'язаної особи.

При застосуванні юрисдикційної форми захисту правоможна особа звертається за захистом свого порушеного права до державних органів чи органів місцевого самоврядування, у тім числі до суду, з метою розгляду справи по суті і застосування державного примусу.

У неюрисдикційних формах правомірність дій сторін оцінюють самі сторони (або їх представники). Рішення приймають самі сторони (або їх представники) самостійно за угодою, або ж орган, який створюють самі сторони спору.

В умовах формування нових трудових відносин, розширення сфери їх договірною регулювання формуються нові підходи до захисту трудових прав працівників. Це стосується і застосування нових правових форм захисту. В першу чергу зауважимо, що в умовах розширення сфери договірною регулювання трудових відносин застосовуються правові форми, які гуртуються на взаємній волі сторін врегулювати спір. В умовах глобалізації ринку праці розширилися можливості захисту трудових прав працівників міжнародними інституціями, а також інституціями Європейського Союзу.

Аналіз законодавства про захист прав працівників дає підстави виділити наступні правові форми їхнього захисту:

- а) юрисдикційні;
- б) неюрисдикційні.

Юрисдикційні форми захисту трудових прав полягають у встановленому порядку діяльності, що здійснює третій стосовно сторін спору суб'єкт (суб'єкт захисту), який законом наділений повноваженнями вирішення спору по суті і прийняття обов'язкового для сторін рішення, яке спрямоване на відновлення порушеного права, усунення перешкод у його реалізації, відшкодування або компенсацію шкоди, завданої порушенням цього права. При неюрисдикційних формах захисту самі сторони спору (або їх представники) чи створені ними суб'єкти приймають рішення, спрямовані врегулювання спору шляхом примирення сторін.

У межах юрисдикційних форм виділяємо судову і адміністративну форми захисту трудових прав та законних інтересів.

Особливим видом судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників є діяльність Європейського суду з прав людини. Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Іншою юрисдикційною формою захисту трудових прав та законних інтересів є адміністративний захист, який охоплює захист державними органами, що контролюють дотримання трудового законодавства.

Наступними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є неюрисдикційні форми, які охоплюють дії працівників зі захисту порушених суб'єктивних прав, які здійснюються ними самостійно без звернення до державних або інших компетентних органів. Неюрисдикційні форми захисту трудових прав та законних інтересів працівників передбачені трудовим законодавством. До них належать:

- а) альтернативні форми захисту трудових прав;
- б) самозахист;
- в) громадський захист, який здійснюють громадські організації або їхні органи.

Характерною ознакою неюрисдикційних форм захисту є мета, яка полягає не лише у вирішенні спору, а і сприянні сторонам спору у досягненні компромісу, шляхом прийняття взаємоприйняттого рішення.

При застосуванні альтернативних форм працівники застосовують примирні процедури, або залучають до процесу примирення незалежного посередника чи медіатора.

Що ж стосується такої форми, як самозахист працівниками своїх трудових прав і законних інтересів, то, на жаль, у трудовому законодавстві ця форма захисту належно не урегульована. Самозахист здебільшого здійснюють у формі правомірної відмови від виконання трудових обов'язків. Працівники можуть відмовитися від виконуваної роботи при незаконному переведенні на іншу роботу та відмовитися продовжувати роботу, якщо склалася ситуація, що є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища та в деяких інших випадках.

Залежно від суб'єкта законних інтересів, які підлягають захисту, самозахист можна поділити на дві групи: самозахист порушених індивідуальних прав та інтересів і самозахист порушених колективних прав та інтересів. При самозахисті порушених індивідуальних прав та інтересів працівник або самостійно чи за участю представника проводить безпосередні переговори, або закон надає йому право відмовитися від виконання трудових обов'язків. При самозахисті порушених колективних прав та інтересів таким самозахистом можна вважати проведення страйку.

Ще однією правовою неюрисдикційною формою захисту трудових прав є громадський захист. Його може надати первинна профспілкорова організація, яка існує на підприємстві, в організації чи установі, або інша

громадська організація, статутом якої передбачено захист трудових прав працівників. Засобом звернення за захистом виступатиме заява працівника до відповідної організації. Порядок здійснення захисту регламентує або статут цієї організації, або відвідне положення.

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок про те, що під правовою формою захисту трудових прав і законних інтересів працівників доцільно розуміти передбачений або не заборонений законом порядок здійснення суб'єктом захисту дій для досягнення мети захисту.

Виділяємо дві основні групи правових форм захисту: юрисдикційна і неюрисдикційна. До юрисдикційної відносимо судовий і адміністративний захист, до неюрисдикційної: примирно-третейські процедури; самозахист; громадський захист.

Необхідно зазначити, що працівник має право вибору форми захисту в межах, передбачених законом. Працівник самостійно визначає, яка форма захисту в цьому випадку для нього є найбільш оптимальною. Вибір форми захисту залежить як від самого працівника, так і від характеру порушеного права. При цьому, вибравши відповідну форму захисту своїх порушених трудових прав, він зобов'язаний дотримуватися встановлених законом або договором процедур, які можуть здійснюватися в межах відповідної форми. Відповідно в межах обраної форми захисту працівник звертається до передбаченого законом органу, який повинен використати усі передбачені законом можливості для захисту порушеного трудового права чи законного інтересу.

Встухова І. А.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1. Соціальна відповідальність представляє собою соціальне явище, що являє добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин, приписів, соціальних норм, а у разі

їхнього порушення – застосування до порушника заходів впливу, передбачених цими нормами. Соціальна відповідальність має на меті упорядкування, гармонізацію суспільних відносин і забезпечення їхнього поступального та стабільного розвитку. Перші наукові дослідження вказаного питання знайшли своє відображення у науковій праці Г. Боуена «Соціальна відповідальність бізнесмена» (1953 р.). Існують різні погляди та визначення такого факту як «соціальна відповідальність». Деякі фахівці ототожнюють терміни «соціальна відповідальність» та «корпоративна соціальна відповідальність». Соціальну відповідальність бізнесу (соціальне підприємництво) розглядають як... морально-етичну відповідальність бізнесових структур за рівень надання послуг, рівень якості виробленої продукції, а також **створення гармонійного середовища відносин між працівниками**, партнерами, споживачами та суспільством загалом, у вирішенні соціальних проблем (Велика українська юридична енциклопедія. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення. – С.773). Зазначимо, оскільки дане дослідження розглядається через призму трудового права, трудові правовідносини, оскільки соціальну відповідальність будемо аналізувати через відносини роботодавця та найманих працівників.

2. Уточнимо, працівники та роботодавці є основними суб'єктами ринкової економіки. Відносини між ними побудовані таким чином, що, з однієї сторони, вони в силу економічних причин не можуть існувати один без одного, а з іншої – їм водночас нелегко співробітничати між собою. Існування поодиноці взагалі втрачає для них свою рацію. Зрозуміло, що метою роботодавця є провадження господарської діяльності, яка направлена на виробництво продукції, виконання різних видів робіт, надання послуг, зайняття торгівлею та ін. Зазначимо, ця господарська діяльність може провадитись тільки за участю конкретних виконавців, оскільки наявність виробничих приміщень, обладнання, засобів виробництва та іншого нічого не будуть значити для роботодавця. Конкретними виконавцями в даному дослідженні виступають особи, які реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору з роботодавцем, котрий використовує їх природну, унікальну здатність до праці, тобто вони – наймані працівники. На підставі викладеного можна зробити висновок, що відносини між роботодавцем, представниками бізнесу та найманими працівниками повинні бути толерантними та взаємно поважними.

3. Зміст та якість таких відносин, на наш погляд, в повній мірі залежить від соціальної відповідальності, в першу чергу, роботодавця та представників бізнесу. Організаційно-економічне забезпечення управління соціальною відповідальністю включає документи, що регламентують організаційні та економічні умови її розвитку в діяльності підприємств та компаній на всіх рівнях взаємодії із зацікавленими суб'єктами. Важливе значення має також сукупність інструментів реалізації соціальної відповідальності. Необхідно зазначити, що організаційне закріплення соціальної відповідальності відбувалось шляхом створення міжнародних організацій, котрі поширюють її принципи. Так, у 1996 р. була створена «Європейська бізнес-мережа – КСВ Європа», головними завданнями якої були популяризація ідей і поширення досвіду впровадження принципів соціальної відповідальності. У 1997 р. при підтримці «Програми ООН по навколишньому середовищу» утворена «Глобальна ініціатива зі звітності», сферою діяльності якої була розробка стандартів звітності підприємств та покращення якості звітування у галузі стійкого розвитку. У 2000 р. був утворений «Глобальний договір», учасниками якого стали компанії усього світу. У межах вказаного утворення були сформовані принципи щодо регулювання трудових відносин, екологічних аспектів діяльності компанії та дотримання прав людини, котрі зобов'язалися дотримуватися члени цієї організації.

4. Важливе значення у галузі соціальної відповідальності мають міжнародні стандарти. Так, Стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» (далі Стандарт) визначає вимоги до соціального захисту, що дозволяють організації розробляти, підтримувати та впроваджувати політику та методи управління питаннями соціального захисту, які вона може контролювати, а також демонструвати зацікавленим сторонам. За Стандартом, соціальна відповідальність – це здатність організації або підприємства оцінити соціальні наслідки своєї діяльності, у тому числі на безпеку і на довкілля. Мета Стандарту – поліпшення умов праці і життєвого рівня працівників. Він може бути застосований як в індустріально розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються, як на малих, так і на великих підприємствах, а також у громадських організаціях. Переваги впровадження Стандарту можуть мати місце за такими напрямками: відповідна матеріальна винагорода за свою працю; збільшення можливості з'єднуватися в професійні союзи; поліпшення можливості інформувати

працівників про їх права; можливість спільно з роботодавцем працювати над проблемами компанії; впливати на громадську думку в організації умов удосконалення роботи; поліпшення іміджу компанії, її репутації серед суспільства і споживачів; поліпшення кадрового складу компанії, скорочення чисельності працівників, підвищення продуктивності праці трудівників; поліпшення менеджменту організації; закріплення поняття нового бізнесу – мислення, яке направлене на досягнення загальнолюдських цінностей.

5. В Україні існують підприємства, в яких позитивно ставляться до співпраці роботодавця та працівників. Так, аналіз окремих локальних нормативно-правових актів компанії ПАТ Запоріжтрансформатор» (далі ЗТР) свідчить про відповідальний підхід і керівництва й представників трудового колективу до такого важливого явища як соціальна відповідальність. Для ЗТР корпоративна соціальна відповідальність – етична поведінка бізнесу по відношенню до людської спільноти, комплексне поняття, яке охоплює різні напрями, що стосуються життя людей, у тому числі соціальний захист, культуру, здоров'я, відпочинок, благодійність і т.п. Зазначимо, що комерційна діяльність роботодавця безпосередньо впливає на суспільство й успіхи підприємства з'являються там, де соціальні аспекти є важливою частиною стратегії бізнесу. Принципами роботи ЗТР є корпоративна відповідальність та сталий розвиток в гармонії із суспільством. Підприємство не тільки робить свій внесок в економічний розвиток регіону країни, галузі, покращує якість життя своїх працівників та їх сімей, а й несе соціальну відповідальність щодо процвітання суспільства в цілому. Основними цінностями підприємства є командний дух, інноваційність, лідерство, повага, гармонія, довіра, відповідальність. Важливим є те, що командний дух це врахування думки кожного, спільне вироблення пріоритетів; інноваційність – активний пошук і використання нових рішень в галузі техніки та управління, підтримання ініціативи і творчості; лідерство – створення середовища, в якому кожен працівник може розкрити свій талент і застосувати його для досягнення спільної мети; повага – бачення у кожному працівникові особистість, цінність праці кожного члена трудового колективу, ведення діалогу, терпимість до іншої точки зору; гармонія – прагнення до балансу цілей і засобів, повноважень і відповідальності, індивідуальності і команди, особистого життя й роботи; довіра – ефективність бізнесу засновано на довірі до пра-

цівників; відповідальність – усвідомлення щодо відповідальності до усіх клієнтів підприємства. Слід зазначити, що ЗТР – соціально-орієнтоване підприємство, яке займає активну позицію в житті свого регіону. Зокрема, це перерахування податків та інших зборів до бюджетів усіх рівнів, працевлаштування та соціальні гарантії своїм працівникам. Благодійна, шефська фінансова допомоги здійснюється підприємством на регулярній основі школам, дитячим садкам, інтернатам, медичним та навчальним установам, ветеранським та громадським організаціям. На підприємстві щорічно розробляються нові проекти, які спрямовано на підвищення якості життя працівників та територіальної громади. Пріоритетним напрямком соціальної корпоративної стратегії підприємства є соціальний захист працівників. На ЗТР функціонує санаторій-профілакторій, в якому щорічно проходять оздоровлення 1200 працівників та 120 ветеранів праці. Постійно діє заводський спортивний комплекс, котрий надає спортивні зали для заняття в різних секціях. Крім цього активно популяризується здоровий образ життя як серед працівників заводу, так і мешканців міста. Підприємство підтримує діяльність Палацу культури «ЗТР». З глибокою повагою на підприємстві відносяться до ветеранів праці та підтримують заводську ветеранську організацію, при цьому організують зустрічі, свята, надають фінансову підтримку. На ЗТР постійно розвиваються ключові соціальні напрями – комплексний підхід до охорони здоров'я, медичного страхування, популяризації здорового способу життя, створенню умов для відновлення, оздоровлення працівників, організації сімейного відпочинку та відпочинку дітей працівників в дитячому оздоровчому таборі на базах відпочинку.

6. На підставі вище викладеного можна зробити висновок, що соціальна відповідальність сторін трудових правовідносин на сьогодні має важливе значення в роботі підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності. Працівники є основним та важливим капіталом роботодавця. Від їх праці, професіоналізму, таланту залежить могутність та процвітання підприємства. Оскільки відносини між роботодавцем та працівниками є одним із напрямів соціальної відповідальності, остільки вони повинні бути побудовані цивілізованим чином. Питання оплати праці, підвищення кваліфікації співробітників, помірковане проведення скорочення чисельності працівників, плани додаткових пільг і бонусів, політика просування, безпечні умови праці, стабільність робочої сили

та ін. є важливими та необхідними у діяльності будь-якого підприємства і успішне їх вирішення буде сприяти благополучному його розвитку в майбутньому. Всі вказані питання охоплюються соціальною відповідальністю. Вважаємо, що поняття терміну «соціальна відповідальність» та її принципи повинні бути закріплені в колективному договорі підприємства, в правилах внутрішнього трудового розпорядку чи в іншому локальному нормативно-правовому акті роботодавця. І в порядку ст. 29 Кодексу законів про працю України роботодавець зобов'язаний проінформувати працівника до початку роботи з положеннями, які охоплюються терміном «соціальна відповідальність». Забезпечення комфортних умов у системі соціальної відповідальності ґрунтується на комплексі відносин між найманими працівниками, роботодавцями, їх представниками, державою, які спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства в цілому.

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

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Колективний договір сьогодні – це є не морально-політичний документ управлінського процесу, регулятивного й ідеологічного значення, як це було протягом багатьох десятиліть за радянської епохи, а юридичний акт договірної дії, спрямований на узгодження умов праці, економічних і соціальних інтересів працівників і роботодавців. Він виступає саме тим локальним джерелом, що дозволяє досягти соціального компромісу в усіх царинах застосування найманої праці.

Щодо цього І. В. Лазор відзначає, що колективний договір є результатом соціальної політики і, як локальний нормативний акт, він здатен забезпечити не тільки узгодженість інтересів роботодавця і працюючих

стосовно умов праці, а й пристосувати імперативні норми трудового законодавства з урахуванням специфіки конкретного виробництва й соціально-економічних умов на ньому. Такий підхід в остаточному підсумку виявляється вигідним усім учасникам трудових правовідносин.

З появою ринкових відносин активно зростає роль колективно-договірної регламентації трудових відносин, завдяки чому можливе підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва, поліпшення використання робочої сили, створення здорового психологічного клімату на підприємствах. Таке регулювання праці, будучи доволі динамічним, здатне враховувати інтереси різних категорій працівників. Доречною із цього приводу є точка зору В. М. Божка, за якою перевага договірного регулювання полягає у гнучкості у прийнятті рішень, яка не може порівнюватися ні із законодавчими, ні із судовими, ні з адміністративними засобами. Науковець відмічає, що договірне регулювання у досліджуваній сфері є способом правотворчості, це правовідносини з прийняття норм права щодо організації оплати праці.

Після прийняття МОП Конвенції № 98 «Про застосування принципів права на організацію й ведення колективних переговорів» (1948 р.) і Рекомендації № 91 «Про колективні договори» (1951 р.) система колективно-договірного регулювання одержала загальне визнання.

Закон України «Про колективні договори і угоди» детально регламентує принципи колективно-договірного регулювання, коло суб'єктів та їх правовий статус, форми колективно-договірного регулювання (угоди різних рівнів і колективні договори).

Колективний договір все виразніше набуває рис документа, завдання якого – служити своєрідним трудовим кодексом для працівників і роботодавця окремо взятого підприємства (установи, організації). Основна його мета – створення кращих умов праці, забезпечення для працівників можливості брати участь в управлінні працею, в удосконаленні винагороди за неї, підвищення не тільки умов праці, а й матеріально-побутового рівня працюючих, розширення їх соціальних прав. Колективний договір є правовою формою соціального партнерства і за своєю цільовою спрямованістю покликаний конкретизувати відносини між роботодавцем і трудовим колективом з питань економічного й соціального розвитку з урахуванням специфічних умов даного підприємства (установи, організації). Це створює умови для соціальної злагоди й належного соціально-економічного

розвитку, що, безумовно, вигідно як працівникам і роботодавцям, так і суспільству в цілому. Його юридичне значення полягає в тому, що він становить собою важливе джерело права, яке встановлюється не законодавцем, а заінтересованими сторонами на договірних засадах. Колективний договір є саме тим правовим актом локального рівня, який в змозі впорядковувати трудові, соціально-економічні та інші важливі для підприємств (установ, організацій) відносини.

Відповідно до чинного законодавства у сфері оплати праці колективні договори несуть основне регулятивне навантаження. Як вважає П. Матюшко, саме ними, узгодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або представниками (представником), яких вільно обрали працівники, встановлюється система стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати й надбавки та ін.) і визначаються межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій та ін. Такі системи можуть закріплюватися відповідними додатками до колективного договору підприємства. Таким чином, колективний договір, прийнятий у конкретній організації, стає основним документом, що регламентує питання оплати праці й матеріального стимулювання працівників.

Колективному договору притаманні 2 характерні риси: по-перше, він регулює суспільні відносини, тобто містить норми права, по-друге, приймається в договірному порядку. Така подвійність дозволяє віднести його до особливої категорії джерел права – нормативної угоди.

На переконання Н. О. Муцинової, колективні договори, як специфічні правові акти, виконують декілька взаємопов'язаних і взаємодіючих функцій. По-перше, захисну, яка виявляється в тому, що колективно-договірні угоди захищають працівників від більш сильного економічно роботодавця при з'ясуванні умов праці. Те, чого не може домогтися кожен працівник окремо, стає можливим, якщо вони об'єднуються у своїх вимогах до роботодавця. Наприклад, такі умови договорів та угод, як (а) захист заробітної плати від інфляції, (б) обмеження права роботодавця вільно провадити масові звільнення, (в) гарантії й компенсації при раціоналізації виробництва, (г) обов'язки роботодавця щодо організації ефективної безпеки праці та інші діють на користь працівників і захищають їх від одноособової влади останнього або їх об'єднань. По-друге, функція соціального партнерства, суть якої в тому, що момент укладання колектив-

ного договору чи угоди означає вдаль завершення переговорного процесу й досягнення сторонами компромісу, що певною мірою стає запорукою стабільності й соціального миру й у кінцевому підсумку засобом досягнення згоди в суспільстві. Колективно-договірна практика стає головною ланкою соціального партнерства. По-третє, нормотворча функція, за якої сучасна держава надає громадянам гарантований комплекс соціально-трудова прав, який соціальні партнери в договірному порядку можуть розширити, а норми й гарантії покращити. Тим самим в їх силі гуманізувати умови і процес праці, підвищити рівень так званої «промислової демократії» (тобто ступінь участі працюючих в управлінні підприємством чи галуззю і т. д.) і поліпшити становище працюючих в цілому. Виконуючи цю функцію, колективні договори й угоди покращують норми законів і підзаконних актів, заповнюють прогалини в законодавстві, орієнтують законодавця на вдосконалення й упорядкування цих норм. Але, як показує практика, зробити це можуть тільки сильні, незалежні профспілки, зацікавлені в укладанні договорів та угод, і добросовісні роботодавці та їх об'єднання.

Отже, колективний договір – це найважливіший локальний нормативно-правовий акт, який відтворює принцип інтеграції державного й договірного правового регулювання. За своєю правовою природою він повинен виражати інтереси обох сторін, а тому вважаємо, що покращання умов оплати праці є, безумовно, необхідним не тільки для працівників, а й для власника.

Спираючись на вищевикладене, підсумовуємо, що вивчення значної кількості колективних договорів у промисловості України за період 2017–2020 рр. показує, що ця форма колективно-договірного регулювання правовідносин надає роботодавцеві, трудовому колективу, їх представникам цілком реальну можливість ґрунтовно і плідно вирішувати будь-які питання, пов'язані з управлінням процесу праці, його локальним регламентуванням. При цьому надані чинним законодавством права працівників і роботодавців у сфері колективно-договірних правовідносин на практиці використовуються доволі невеликою мірою: підприємства часто обмежуються тим, що просто включають до таких договорів норми законодавства й підзаконних актів, перетворюючи його на чисто інформаційний документ.

Галкіна Н. М.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

СТРАЙК НА ПІДПРИЄМСТВІ ЧИ ПРОСТІЙ: ПРО ЩО МАЄ ПАМ'ЯТАТИ РОБОТОДАВЕЦЬ ТА НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ

Реалізація конституційного права на страйк (ст. 44 Конституції України), регламентованого нормами Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР (далі – Закон № 137), а також наказом НСПП від 18.11.2008 р. № 131, яким затверджене Положення про порядок проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку, образно висловлюючись, нагадує «біг з перешкодами», оскільки базовий Закон № 137 виписаний у такий спосіб, щоб послабити важелі впливу страйкарів на роботодавця шляхом оголошення та проведення страйку. І ця тенденція зберігається попри численні намагання наукової спільноти привернути увагу нормотворців до деяких статей Закону № 137 для спрощення процедурних аспектів реалізації права на страйк.

За даними НСПП у 2020 році в Україні відбулося 2 страйки. Ця статистика зайвий раз підтверджує, що організувати й провести страйк на теренах нашої держави за реалій Закону № 137 дуже складно. До всього, 27.12.2019 р. у Верховній Раді України було зареєстровано резонансний проект Закону України «Про страйки та локаути» № 2682, який активно обговорюється науковцями і, з нашої позиції, потребує ґрунтовного доопрацювання.

Інколи працівники через нерозуміння юридичних тонкощів плутають страйк з іншими акціями. Зокрема, доцільно відрізнити страйки від акцій протесту (збори, мітинги, вуличні походи, пікети, демонстрації, перекриття шляхів тощо).

Більше того, законодавство не виключає можливості проведення акцій протесту під час страйку. Так окремий розділ 8 Положення про порядок

проведення страйку як крайнього засобу вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та примирних процедур під час страйку присвячений проведенню зборів, мітингів, походів і демонстрацій під час страйку. Як правило, страйк супроводжується проведенням зборів. При організації цих акцій орган (особа), що очолює страйк, а також учасники зобов'язані дотримуватися законів України, громадського порядку, не допускати дій, що створюють загрозу життю і здоров'ю людей або ж можуть заподіяти матеріальну шкоду юридичним і фізичним особам. Заява про проведення акцій протесту на підприємстві подається роботодавцю, а у разі здійснення цих акцій за межами підприємства – направляється відповідним органам місцевого самоврядування або місцевим органам виконавчої влади не пізніше ніж за три дні до наміченої дати їх проведення. В заяві зазначається мета, форма, місце проведення заходу або маршрути руху, час його початку і закінчення, передбачувана кількість учасників тощо.

Слід відрізнити страйк від простою. Так, якщо страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (ч. 1 ст. 17 Закону № 137), то простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП України).

За час участі у страйку працівники не отримують заробітну плату незалежно від того, чи буде страйк визнаний законним або незаконним, оскільки у перебігу страйку працівники не працюють, припиняють роботу, відповідно, якщо робота не виконується, то й оплачуватися цей час страйкарям не буде. І це свідомий вибір страйкуючих, які втрачають певні економічні блага (зарплату), щоб натиснути на роботодавця, який порушив їх права.

Водночас, відповідно до положень ч. 3 ст. 27 Закону № 137: за працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається заробітна плата у розмірах не нижче від установлених законодавством та колективним договором, укладеним на цьому підприємстві, як за час простою не з вини працівника. Облік таких працівників є обов'язком роботодавця.

Простій буває з вини та без вини працівника. Час простою з вини працівника не оплачується (ч. 4 ст. 113 КЗпП). У тому ж разі, якщо роботодавець не створив умов для роботи персоналу, слід говорити про неможливість виконання роботи не з вини працівника. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП). За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини (катастрофи техногенного характеру, повені, землетруси, епідемії чи епізоотії тощо), за ним зберігається середній заробіток (ч. 3 ст. 113 КЗпП).

Виникає питання, чи можна розцінювати страйк, оголошений під час простою не з вини працівника, як засіб вирішення колективного трудового спору? З нашої позиції, оголошення страйку у даному разі лише поглибить конфлікт між роботодавцем та найманими працівниками. Працівники залишаться без зарплати, тоді як простій не з вини працівника за ч. 1 ст. 113 КЗпП оплачується не нижче від 2/3 тарифної ставки. Інша справа, якщо профспілка створить страйковий фонд з добровільних внесків і пожертвувань (на виконання положень ч. 2 ст. 27 Закону № 137), за рахунок коштів якого учасникам страйку може бути компенсовано втрату заробітної плати.

Розглянемо практичний приклад: на швейній фабриці працівники вимкнули швейні машини на 4 години й не працювали, висуваючи свої вимоги до роботодавця, вважаючи таке припинення роботи страйком. У даному разі говорити про страйк не доводиться, оскільки працівники не дотрималися процедурних аспектів організації та проведення страйку, визначених Законом № 137: не зізвали загальні збори працівників для прийняття рішення про оголошення страйку, не повідомили за 7 днів роботодавця про свій намір страйкувати тощо. У змальованій ситуації роботодавець вправі визнати 4 години зупинки роботи простоем з вини працівників, які припинили роботу, й не оплачувати цей час. Роботодавцю доцільно запропонувати працівникам письмово пояснити причини припинення роботи й на підставі пояснень видати наказ про простій з вини працівника, що не буде оплачений на виконання положень ч. 4 ст. 113 КЗпП.

Таким чином, страйк і простій – різні правові явища, які недоцільно плутати. Є сенс проводити роз'яснювальну роботу серед працівників, щоб останні, перш ніж оголошувати страйк чи стати винуватцем простою, замислились над наслідками страйкування (перебування у простої) і зважили всі «за» і «проти».

Головань Т. Г.,
канд. юрид. наук, доцент
в.о. декана юридичного факультету
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди

КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Розвиток держави, економіки та суспільства можливі тільки за умови розширення соціальної бази для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадянського суспільства. В цьому контексті забезпечення гідного життя громадян повинно стати реальним пріоритетом розвитку держави й економіки. Одним із шляхів забезпечення зазначених умов є запровадження в державі дієвої системи соціального діалогу.

Крім того Україна обрала для себе пріоритетним шлях євроінтеграції. Імплементация Угоди про Асоціацію між Україною та Євросоюзом є одним із ключових завдань української влади на середньострокову перспективу. Важливою складовою Угоди є Глава XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», реалізація якої вимагає зміни підходів до взаємодії профспілок, роботодавців, організацій громадянського суспільства та держави у вирішенні соціально-економічних проблем країни. Главою XXI Угоди передбачається сприяння ефективному соціальному діалогу, забезпечення активної участі соціальних партнерів у впровадженні реформ в Україні, їх залучення до розробки та реалізації відповідних нормативно-правових актів та організаційних кроків.

Питання правового регулювання соціального діалогу розглядалися в працях таких вчених, як: О. С. Арсентьєва, В. Я. Буряк, В. В. Жернакова, В. І. Комарницького, О. А. Трюхан, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, Г. І. Чанишевої та ін.

Для ефективного спілкування, визначення та зближення позицій сторін законодавець визначив форми здійснення соціального діалогу. Під формами соціального діалогу у сфері праці розуміють конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу для забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів і узгодженого регулювання відносин у сфері застосування найманої праці.

На сьогоднішній день соціальний діалог здійснюється між сторонами відповідного рівня у формі обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Визначені форми соціального діалогу спрямовані на досягнення консенсусу між його сторонами, вироблення спільної позиції, прийняття взаємовигідного рішення та попередження конфлікту.

Як вже зазначалося, колективні переговори є однією із форм соціального діалогу. «Колективні переговори» - переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з іншого, з метою: визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. Право роботодавців та їх об'єднань брати участь у колективних переговорах, укласти колективні договори закріплено у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Колективні переговори є заключною формою соціального діалогу і мають важливе значення для прийняття відповідного рішення, що буде втілювати компроміс інтересів роботодавців та працівників.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

В умовах гнучкого ринку праці колективні переговори стали більш динамічними і одержали більше визнання. Вони стали охоплювати такі аспекти соціальної і економічної політики, які впливають на умови праці і життя, і такі явища, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення і зміст деяких законодавчих актів соціального характеру.

Основні питання щодо колективних переговорів визначені в Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року та в Рекомендаціях щодо сприяння колективним переговорам.

Трюхан О. А. стверджує, що у нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору. Відповідно до ст. 2 Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих – з іншого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між підприємцями й трудящими; та/або в) регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією чи організаціями трудящих.

Деякі науковці пропонують визначити колективні переговори як переговори, що проводяться між підприємцем, групою підприємців, однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих з іншого, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів. Інші вважають, що це поняття вужче того, що міститься у Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. Відтак законодавче визначення поняття колективних переговорів повинно ґрунтуватися на дефініції колективних переговорів, що міститься в Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року.

Чинні нормативно-правові акти недостатньо регулюють процедуру організації та проведення колективних переговорів. Законодавець не

розмежовує компетенцію, цілі і завдання окремих рівнів колективних переговорів.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог. За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувавши спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проєкт колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проєкт, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем. У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території. За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувавши спільний представницький орган.

Однак залишилося багато невирішених питань, зокрема питання щодо можливості проведення колективних переговорів у випадку відсутності профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів. За таких умов працівники не мають можливості розпочати колективні переговори, а відтак, припиняється взаємодія між працівниками, роботодавцями, державою.

Недостатністю нормативно-правового регулювання окремих питань реалізації форм соціального діалогу взагалі нівелюється увесь процес створення умов для забезпечення постійно триваючого процесу взаємодії між працівниками, роботодавцями, державою, адаптації положень чинного законодавства до їхніх потреб та інтересів.

Гончарук В. В.

*канд. юрид. наук, старший науковий співробітник,
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

МОРАЛЬНА ШКОДА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

На сучасному етапі розвитку суспільства й української державності особливої актуальності набули питання прав і свобод людини. Загальна декларація прав людини проголосила рівність громадян перед законом і право на рівний захист, вказавши, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування для нього і його сім'ї...».

Одним із напрямків у вивченні моральної шкоди в цілому є дослідження питань моральної шкоди, заподіяної суб'єктам трудових правовідносин. Відсутність поняття моральної шкоди в трудовому праві поряд із великою поширеністю цього явища в житті, непередбаченість в трудовому законодавстві умов і підстав компенсації моральної шкоди, нечіткість критеріїв визначення розмірів її компенсації, невизначеність форм і порядку відшкодування моральної шкоди окреслили необхідність ретельного науково-теоретичного осмислення та практичного вирішення вказаних питань.

Реалії сьогодення обґрунтовують необхідність введення інституту компенсації моральної шкоди в трудовому праві. Необхідно вказати, що більшість позовів працівників про поновлення на роботі, про відшкодування шкоди здоров'ю, про виплату заробітної плати та інших, які стосуються трудових правовідносин, супроводжуються вимогами про компенсацію моральної шкоди.

Справи, пов'язані з компенсацією моральної шкоди, розглядаються практично всіма судами, однак рішення, винесені за схожими обставинами, найчастіше значно відрізняються один від одного, що суперечить принципам рівності громадян перед законом і судом. Відтак, особливу значимість відведено узагальненню та здійсненню глибокого теоретич-

ного аналізу правозастосовних рішень, які виносяться за відповідними позовами.

Країною, що раніше за інших і найбільше засвоїла принцип відшкодування моральної шкоди, є Англія. «Англійська система винагороди за моральну шкоду дивувала і дивує своєю життєвою гнучкістю і глибоким практичним змістом. Неухильне прагнення суддів задовольняти кожного потерпілого за рахунок винного, не упускаючи жодного випадку, постійне присудження стягнення грошових сум із порушників чужих особистих прав і благ, – не лише приватних осіб, але й осіб посадових – багато в чому сприяли в Англії становленню ідеалу громадянина і служителя держави, зміцнюючи повагу до чужого права і чужої особистості як пересічними громадянами, так і носіями та представниками влади».

Аналогом вітчизняної компенсації моральної шкоди в Цивільному кодексі Німеччини є «Schmerzensgeld», тобто «гроші за біль» або компенсація за страждання, яка передбачена за применшення немайнових прав і благ. Можливість компенсації за біль передбачена у випадках порушення тілесної недоторканності (будь-яке посягання на зовнішню недоторканність) і заподіяння шкоди здоров'ю, порушення фізичних і психічних життєвих процесів в організмі людини; схиляння жінки погрозами, обманом до співжиття; позбавлення волі.

Проблема відшкодування моральної шкоди радикально вирішена законодавством Великобританії та США. Право цих країн не виокремлює шкоду як майнову та немайнову. Критерієм для відшкодування визначається наявність шкоди і серйозність наслідків правопорушення. Аналогом моральної шкоди є «Psychological damage» (психологічна шкода), яка визначається, як фізичні і психічні страждання. Американська судова практика під психічними стражданнями розуміє негативні емоційні реакції. При відшкодуванні моральної шкоди в сфері деліктного права суд може вийти за межі дійсної заподіяної шкоди як майнової, так і моральної й присудити в доповнення до компенсаційних збитків так звані штрафні або приблизні збитки в залежності від моральної оцінки правопорушення, способу його скоєння, повторюваності та тяжкості наслідків. У таких випадках мета суду зводиться до покарання правопорушника і є засобом залякування для його послідовників.

Поняття «честь», «гідність» і «ділова репутація» визначають близькі між собою моральні категорії. Честь – гідні поваги та гордості моральні

якості, відповідні принципи. Честь – внутрішня моральна гідність людини, доблесть, чесність, благородство душі та чиста совість. Гідність – сукупність високих моральних якостей. Репутація – слава людини, добра і погана, загальна думка про кого-небудь. Reputation (фран.) – 1) репутація, добре ім'я, 2) слава, популярність. Представлені визначення мають відмінності в суб'єктивному критерії.

Моральна шкода, зокрема, може полягати в моральних переживаннях у зв'язку з втратою родичів, неможливістю продовжувати активне громадське життя, втратою роботи, розкриттям сімейної, лікарської таємниці, поширенням неправдивої інформації, яка ганьбить честь, гідність чи ділову репутацію громадянина, тимчасовим обмеженням або позбавленням будь-яких прав, фізичним болем, іншим ушкодженням здоров'я або в зв'язку із захворюванням, перенесеним в результаті моральних страждань.

Категорія «трудова честь» має дві сторони. По-перше, працівники усвідомлюють, створену в колективі, свою моральну, трудову репутацію, значимість своєї праці. Практично всім працівникам притаманні прагнення до завоювання доброї репутації і боязнь громадського осуду або осуду з боку роботодавця. Тому вони відчують радість і гордість у випадках схвалення вирішених ними виробничих питань, їх ділових якостей і достоїнств, розчарування і засмучення – у випадку осуду. Почуття честі змушує поступати згідно з правилами, існуючими в суспільстві в цілому і в трудовому колективі, зокрема, прагнути схвалення своєї поведінки, прийомів і методів виконання трудових функцій, досягнення певних результатів. По-друге, суспільство надає оцінку гідності людини. Наприклад, громадянин – працівник – фахівець. Ці погляди на гідність працівника, моральну відповідальність за якісне виконання покладених на нього трудових обов'язків і складають поняття честі. Почуття честі, так як і гідності, виховується в людині і формується в процесі становлення її особистості.

Відсутність в трудовому праві матеріальної норми, спрямованої на захист трудової честі, призводить до того, що вона залишається в більшості випадків не захищеною.

Необхідність внесення до нового Трудового кодексу статті, що передбачала би захист трудової честі й гідності учасників трудових відносин з компенсацією моральної шкоди і не тільки в грошовій формі,

а й з наданням можливості працівникові права вимагати від роботодавця спростування наклепів, видається очевидною.

Гоц-Яковлєва О. В.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

Одним із напрямків захисту трудових прав працівників можна вважати подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі.

У вересні 2015 року у Нью-Йорку відбувся Саміт ООН зі сталого розвитку. Підсумковим документом Саміту «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» було затверджено 17 Цілей сталого розвитку, до яких доєдналась і Україна. Однією з Цілей є гендерна рівність. Для її досягнення було вироблено ряд завдань, зокрема – заохочувати спільну відповідальність чоловіків і жінок за ведення господарства та виховання дитини. Поняття гендерної рівності є багатоаспектним. Тож, треба, щоб воно було відображене і в трудовому праві. Це стає можливим у разі зрівняння правового становища працівників обох статей.

Європейська спільнота вже тривалий час приділяє увагу питанням правового врегулювання гендерної рівності працівників. Так, в низці Директив ЄС набуло самостійного значення зрівняння правового становища чоловіка і жінки шляхом гарантування надання відпусток за сімейними обставинами для працівників обох статей. Реалізація такого зрівняння в національних законах країн ЄС гарантується шляхом закріплення в трудовому законодавстві видів відпусток без диференціації прав жінки і чоловіка. Тобто визначається право працівника на відпустки, зокрема ті, які надаються особам із сімейними обставинами, незалежно від його статі.

У законодавстві ЄС рівність жінок та чоловіків займає ключове місце, а її правове забезпечення простежується у шляхах подолання гендерної дискримінації. Рівність жінок і чоловіків в ЄС закріплюється у директивах Європарламенту та Ради ЄС 2000/43/ЄС, 2000/78/ЄС, 76/207/ЄЕС, в яких гарантується забезпечення рівності статей, включаючи, зокрема, можливість надання відпусток за сімейними обставинами як для жінок, так і для чоловіків.

Задля захисту прав жінок від дискримінації в певних життєвих обставинах в Європейському Союзі діє Директива Ради 92/85/ЄЕС «Про вживання заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують». Важливим положенням Директиви є те, що поняття «вагітна працівниця», «працівниця, що народила» і «працівниця, що годує груддю», тлумачаться відповідно до національного законодавства та практики. Водночас, правові норми надають можливість працівнику чоловічої статі скористатися певними правами, пов'язаними із народженням дитини та доглядом за нею. Тобто йдеться про права жінок лише у випадках, коли це пов'язано з їхніми фізіологічними особливостями, в усіх інших випадках диференціація відсутня. Необхідно зазначити, що за своїм змістом директиви ЄС у частині забезпечення гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі спрямовані на зрівняння правового становища працівників обох статей, а диференціація умов праці зумовлена швидше життєвими обставинами, аніж статевими відмінностями.

Видається, що Директива 92/85/ЄЕС є прикладом зрівняння правового становища чоловіка і жінки в трудових відносинах, в якій закріплене не просто проголошення формальної рівності, а забезпечується реальне зрівняння статусу працівників через визначення їхніх додаткових прав. При цьому ці додаткові права не є перевагою порівняно з правами працівника іншої статі, а є додатковими в контексті конкретних життєвих обставин (фактичних, фізіологічних). Саме таке зрівняння повинне забезпечуватися національним законодавством і Україна тут не є винятком.

У контексті цього гендерна проблематика в царині соціального захисту також потребує уваги в українському суспільстві. Її вирішення сприятиме укріпленню верховенства права та поваги до прав людини незалежно від її статі. Питання гендерної рівності та подолання дискри-

мінації за ознаками статі, згідно з позицією МОП, належить до однієї із проблем реалізації основоположних принципів і прав людини.

Європейське законодавство щодо забезпечення гендерної рівності формує підґрунтя для вдосконалення вітчизняного законодавства. Так, 15.04.2021 був прийнятий Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною», який покликаний забезпечити рівні можливості матері та батька у догляді за дитиною та поєднання трудової діяльності з сімейними обов'язками; усунути законодавчі прогалини, які обмежують права чоловіка на відпустку для догляду за дитиною; створити передумови для посилення ролі батька у процесі виховання дітей та розвитку відповідального батьківства в Україні.

В українському законодавстві і раніше була закріплена можливість для чоловіка взяти відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Однак її могли надати тільки за наявності довідки з місця роботи матері про те, що вона вийшла на роботу до закінчення такої відпустки. «Таким чином, закріпився дискримінаційний підхід, згідно з яким право батька на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку розуміється як похідне від права матері на таку відпустку, тобто тільки мати може делегувати право на відпустку батькові й іншим родичами», – йшлося в пояснювальній записці до нового закону. Тож, зміни до ст. ст. 179, 181, 182¹ КЗпП України та ст. ст. 18, 19, 20 Закону України «Про відпустки» передбачають, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є рівним правом кожного з батьків дитини (матері та батька).

Окрім цього з'явилася й новела в системі відпусток – ст. 77³ КЗпП та ст. 19¹ Закону «Про відпустки» – одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів, якою може скористатися чоловік, дружина якого народила дитину чи 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. Тобто, закріплюється рівність чоловіка та жінки шляхом надання додаткових прав особам із сімейними обов'язками.

Разом з тим, слід мати на увазі, що будь-які зміни в трудовому законодавстві, спрямовані на надання рівного обсягу прав чоловікам та жінкам, мають враховувати диференціацію умов праці жінок, оскільки

тільки жінка спроможна виконувати функції материнства, що підлягає захисту з боку держави.

Греченков А. А.,
*канд. юрид. наук, доцент,
профессор кафедры гражданского и трудового права
Академии Министерства внутренних дел
Республики Беларусь*

О ПОНЯТИИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В настоящее время трудовое право является одной из ведущих отраслей права, играющей важную, все более возрастающую роль в обеспечении социально-экономического развития современных государств.

Характерно, что имеющие место в литературе определения трудового права традиционно увязываются только с трудовыми и связанными с ними отношениями в сфере наемного труда, которые входят в предмет трудового права. Полагаем, что данный подход не в полной мере отражает реальное содержание и социальное назначение трудового права в современных условиях и требует корректировки. При этом такая корректировка обусловлена в первую очередь существенным расширением сферы применения трудового права в регулировании трудовой деятельности различных категорий работающих граждан.

Общепризнанно, что сфера действия трудового права – понятие более широкое, чем его предмет. Оно включает в себя как общественные отношения, входящие в предмет трудового права, так и общественные отношения, не входящие в него. В предмет трудового права традиционно включаются трудовые и связанные с ними отношения, складывающиеся в сфере наемного труда (труда несобственников). Эти отношения возникают в результате заключения трудового договора (найма), сторонами которого выступают работник (физическое лицо) и наниматель (юридическое или физическое лицо) (ст. 3 и ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь) (далее – ТК).

В сферу действия (но не в предмет) трудового права попадают многообразные общественные отношения, связанные с различными

разновидностями совместного труда, причем круг таких отношений имеет тенденцию к расширению. Как справедливо отмечается в литературе (А. М. Лушников, М. В. Лушникова), в подобных случаях имеет место субсидиарное регулирование нормами трудового права отношений, связанных с трудом, иной отраслевой принадлежности, что позволяет утверждать об «экспансии трудового права» в современный период. При этом субсидиарное регулирование осуществляется двумя способами: 1) непосредственное применение в силу прямого указания, содержащегося в законе (отсылочные и бланкетные нормы к трудовому законодательству); 2) применение на основании межотраслевой аналогии закона при преодолении пробелов в правовом регулировании.

К примеру, в настоящее время в Республике Беларусь в сферу действия трудового права входят:

– трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве (участии) граждан в организациях любых организационно-правовых форм. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд работающих собственников (ч. 2 ст. 4 ТК);

– некоторая часть трудовых и связанных с ними отношений иных категорий граждан (в настоящее время в ст. 5 ТК они обозначены как «отдельные категории работников»). Согласно сложившейся практике к ним относятся лица, проходящие различные виды государственной службы. В системе государственной службы различаются: гражданская служба – её проходят государственные служащие, а также военная служба и служба в военизированных организациях (милитаризованная служба) – её проходят военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава (сотрудники) органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь. Трудовое право применяется к трудовым и связанным с ними отношениям вышеуказанных лиц (эти отношения с учетом их специфики могут быть обозначены как служебно-трудовые) в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Так, для сотрудников органов внутренних дел такими актами являются Закон Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики

Беларусь», Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утверждённое Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 (далее – Положение о прохождении службы в ОВД), и др. В частности, Положение о прохождении службы в ОВД предусматривает два варианта применения норм законодательства о труде: а) прямое (п. 147, 162 Положения) и б) в порядке, определяемом Министром внутренних дел (п. 120 Положения). В частности, сотрудникам, получающим образование в учреждениях среднего специального, высшего образования в вечерней или заочной форме получения образования, предоставляются отпуска с сохранением или без сохранения денежного довольствия продолжительностью, предусмотренной законодательством о труде (п. 147); беременные женщины-сотрудники, женщины-сотрудники (сотрудники, являющиеся отцами (опекунами) детей, фактически осуществляющие уход за детьми либо воспитывающие их без матерей (в случае их смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в государственной организации здравоохранения и в других случаях отсутствия попечения матерей), имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), пользуются гарантиями, установленными законодательством о труде (п. 162). Вместе с тем продолжительность служебного времени устанавливается Министром исходя из особенностей деятельности органов внутренних дел и в соответствии с законодательством о труде; в случаях привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, ему предоставляются дни отдыха или (и) производится оплата в соответствии с законодательством о труде в порядке, определяемом Министром (п. 120). Таким образом, трудовое право упорядочивает труд иных категорий граждан;

– определенная часть отношений, связанных с трудом некоторых других лиц. К ним относятся, в частности, лица, отбывающие наказания, связанные с трудом (лишение свободы, ограничение свободы, исправительные работы и др.); лица, к которым применены отдельные виды административных взысканий (исправительные работы); лица, находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях. Таким образом, трудовое право упорядочивает труд некоторых других лиц.

Вместе с тем не все общественные отношения, связанные с трудом, входят в сферу действия трудового права. Так, исходя из ст. 6 ТК, трудовым правом не регулируются отношения по поводу осуществления:

1) обязанностей членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля организаций, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

2) обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством. К последним относятся договоры подряда, поручения, авторские договоры и т.д. При этом необходимо учитывать, что в соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» произошло определенное «сближение» гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, заключаемых между юридическими лицами (индивидуальными предпринимателями) и гражданами, с трудовыми договорами. Так, в настоящее время юридическое лицо (индивидуальный предприниматель) обязано: заключать указанные договоры в письменной форме; предоставлять при необходимости места для выполнения работ (оказания услуг), соответствующие правилам охраны труда и требованиям техники безопасности; осуществлять подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний граждан по вопросам безопасных условий выполнения работ (оказания услуг) либо требовать документы, подтверждающие прохождение ими подготовки (обучения), инструктажа, медицинского осмотра, если это необходимо для выполнения соответствующих видов работ; не допускать (отстранять) к выполнению работ (оказанию услуг) в соответствующий день граждан, выполняющих работу в местах, предоставленных заказчиком, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы. В свою очередь граждане, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, с учетом вида договора обязаны: соблюдать соответствующие инструкции, правила и другие нормативные правовые акты, устанавливающие требования к безопасным условиям выполнения работ (оказания услуг), безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств произ-

водства, а также правила поведения на территории, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях организации; использовать средства индивидуальной защиты; проходить в установленном порядке подготовку (обучение), инструктаж, повышение квалификации, проверку знаний по вопросам безопасных условий выполнения работ (оказания услуг) и медицинские осмотры;

3) иных видов деятельности в соответствии с законодательством. К ним относятся, в частности, деятельность, основанная на самостоятельном труде (труде собственников), которую осуществляют индивидуальные предприниматели, ремесленники, самозанятые граждане и др.; деятельность в качестве адвокатов, нотариусов, волонтеров, священнослужителей и пр.

Исходя из вышеизложенного, считаем возможным предложить следующее определение трудового права. Трудовое право – самостоятельная отрасль права, регулирующая общественные отношения, складывающиеся при осуществлении трудовой деятельности работников (лиц, работающих по трудовому договору) и ряда других категорий граждан.

Ждан М.Д.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди*

ЩОДО ПРИРОДИ ТА ЗМІСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Угода про асоціацію, укладена між Україною та Європейським Союзом, вимагає зміни підходів до регулювання суспільних відносин, зокрема, і в сфері праці. Так, глава 21 Угоди про асоціацію стосовно питань зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей в ст. 420 звертає увагу на: «протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; 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 впро-

вадженню активних заходів на ринку праці та підвищення 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; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу» тощо. Все вищезазначене надає можливість розглядати право на працю як можливості людини заробляти собі на життя вільно обраною працею, розвиватися завдяки цій праці та мати гідне ставлення й рівні можливості у сфері праці.

Конституція України 1996 р., у порівнянні з раніше діючими Конституціями, змінила підхід законодавця до визначення права на працю, яке розпочали розглядати через свободу, вільний прояв людської особистості, що відповідає міжнародним та європейським стандартам прав людини. Необхідно відмітити і те, що прийняття демократичного та ліберального Основного Закону України сприяло роздержавленню права на працю та поверненню його до лона універсальних прав людини.

Відповідно варто зупинитись на тому, що у такому вимірі свободи право на працю як універсальне право людини є похідним правом. Воно, насамперед, може бути виведено із інших універсальних прав: права на життя, права на розвиток та права на гідність. У кожному випадку таке виведення залежить від певних припущень та умов, основними з яких є принцип свободи праці, який можна розглядати з позицій концепції негативної і позитивної свободи І. Берліна.

Право на працю походить із права на життя в тій мірі, в якій доступ до праці необхідний для отримання засобів для збереження та підтримки життя. Право на життя включає можливість займатися трудовою діяльністю, сумісною зі здійсненням прав інших людей, необхідною для підтримки життя. Праця – типовий засіб, за допомогою якого працездатні особи підтримують себе та виробляють необхідні товари й утримують себе та тих непрацездатних осіб, які від них залежать. У даному аспекті виведене право слід розглядати з позицій концепції негативної свободи, адже можна припустити, що коли когось позбавляють роботи, його позбавляють засобів для підтримки свого життя та життя своїх утриманців. Заважати

людям працювати означає загрозувати їхньому життю, то й логічно, що право на працю походить від права на життя. Водночас право на працю не передбачає, що кожна працездатна людина зобов'язана працювати для того, щоб задовольняти виключно власні потреби. Бо сучасне суспільство організоване таким чином, щоб підтримувати не лише тих, хто працює, але і тих, хто не зайнятий у продуктивній праці через певні причини (зокрема, через безробіття). Це відбувається завдяки системі соціального захисту, у фундамент якої також закладено право на життя. Тому право на працю, виведене із права на життя, не звужується до примітивного виживання завдяки праці, а дає особі свободу від примусу й експлуатації, дозволяє усвідомлено визначити вибір засобів для існування та їх обсяг.

Виведення права на працю з права на розвиток передбачає, що праця є засобом, за допомогою якого люди розвиваються фізично та розумово. Праця стала засобом еволюційного піднесення людини з тваринного світу, трудове натхнення людей у всі епохи творило цивілізацію та культуру. Тому природно, що людина має право на розвиток в тій мірі, в якій робота необхідна їй для такого розвитку, і саме у цьому змістовному перехрещенні вона має право на працю. Разом із тим не кожна праця дійсно розвиває фізично та розумово, а не, навпаки, пригнічує людину й гальмує її розвиток. Відповідно таке право може бути реалізоване за допомогою освіти, дозвілля та інших, не пов'язаних з працею засобів. Право на працю як похідне від права на розвиток передбачає «вільний вибір роботи», а інші види прав закріплюють можливість вільного розвитку в інший спосіб.

Право людини на гідність формує найбільш надійну основу для права на працю. Бути людиною – це питання не лише існування певного біологічного типу, а й належності до людського суспільства. Повноцінний, працездатний, компетентний член суспільства відіграє у ньому певну роль. Жодна особа не є «марною» або «непотрібною», і визнання цього факту є невід'ємною частиною того, що означає право на гідність для людей. Праця – типовий засіб, завдяки якому свідомі люди утверджують свою незалежність і беруть на себе частку відповідальності у соціумі. Праця передбачає зайняття свого місця в громаді, чи то робота вдома, на полі, на виробництві чи то в офісі. Повага до себе, а також гідне ставлення до інших тісно пов'язані з тим що робить людина, як людина виражає себе своїми діями та якою мірою вона бере на себе тягар відповідальності за своє життя та свою участь у суспільстві. Людині, якій заборонено працювати, не дозволяється зайняти належне місце в суспільстві як дорослій,

зрілій та відповідальній. Право на працю таким чином тісно пов'язане із правом на гідність та є визначальним для кожного суспільства. Як пише Р. Джордж, «саме з цієї причини у багатьох суспільствах позбавлення людини продуктивної ролі в суспільстві є формою остракізму, що рівнозначно покаранню і призначається лише за серйозний адміністративний проступок або злочин». Право на працю виражене через право на гідність передбачає транслювання у суспільство ідеї відповідального вільного вибору роботи не лише для забезпечення матеріальних потреб чи саморозвитку, але й альтруїстичної трудової мотивації та поведінки.

Таким чином, у сучасних умовах євроінтеграції правове регулювання права на працю має відбуватися виключно у вимірі втілення принципу свободи праці. Відповідно природу та зміст права на працю як універсального права людини можна трактувати із позиції концепції як негативної, так і позитивної свободи. У контексті концепції негативної свободи ніхто, включаючи державу, не може заборонити людині, яка бажає працювати для отримання заробітної плати, саморозвитку, реалізації загальнокорисних цілей, робити це у межах чинного законодавства, не порушуючи права інших осіб. Концепція позитивної свободи вимагає принаймні того, щоб суспільство надавало особі можливість повноправного усвідомленого та вільного членства у виробничій діяльності цього суспільства для втілення вказаних вище цілей. Цей щабель природи та змісту права на працю пов'язаний із глибоко посадженим корінням людської культури та цивілізації, котра розглядає працю як засіб піднесення людини на новий еволюційний рівень.

Зіноватна І. В.,

*канд. юрид. наук, доцент,
старший викладач кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

З метою оновлення трудового законодавства відповідно до економічних реалій, зокрема, принципів ринкового саморегулювання, сучасного організаційного і кадрового менеджменту, актуальних потреб ринку

праці та створення умов для самореалізації найманих працівників і підвищення конкурентоздатності роботодавців, групою народних депутатів України було подано проєкт закону України «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» (реєстр. 5371 від 13.04.2021 р.). 2 липня 2021 року було надано подання Комітету про розгляд вказаного законопроєкту.

Поряд з цим, іншими народними депутатами був запропонований альтернативний проєкт закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (реєстр. №5371–1 від 27.04.2021 р.) щодо якого 2 липня 2021 року було надано висновок Комітету про відхилення.

При цьому, Проєкт №5371 передбачає застосування спеціальних норм до трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва, а Проєкт №5371–1 пропонує їх застосування лише у сфері малого підприємництва, в тому числі мікропідприємництва.

Комплексний аналіз вказаних законопроєктів свідчить про позитивні та негативні риси обох з них, на які рекомендується звернути підвищену увагу розробників з метою узгодження окремих формулювань з чинним законодавством України та прийняття найбільш виваженої редакції запропонованих змін.

У трудовому праві існує принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин, адже неможливо застосовувати єдині норми незалежно від фізіологічних особливостей організму людини (неповнолітні, жінки), характеру праці, різних її умов (шкідливі, небезпечні умови) й іншої специфіки праці. Диференціація правового регулювання праці – це розмежування правових норм на підставі юридично значущих чинників з метою конкретизації загальних положень законодавства про працю щодо окремих категорій працівників.

Принцип єдності та диференціація правового регулювання суспільних відносин є одним зі способів досягнення мети рівності усіх працівників у правах, свободах, обов'язках, їх реалізації незалежно від місця застосування своєї праці. До того ж слід підкреслити, що такі заходи, які ґрунтують-

ся на об'єктивних специфічних особливостях, юридично дискримінацією не вважаються. Про це свідчать міжнародні стандарти, зокрема ті, що містяться у Конвенції МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» та Рекомендації МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», а саме: «Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, не вважається дискримінацією». Існують різноманітні підстави для диференціації правового регулювання праці. Наприклад, на Заході (Бельгія, Італія, Франція, Іспанія, Німеччина тощо) існує диференціація норм трудового права залежно від кількості працівників підприємства. Для малих, а частково й середніх підприємств встановлений особливий, пільговий для їх власників правовий режим. Вони звільняються від виконання низки норм та положень трудового законодавства, які, як вважає законодавець, надто обтяжливі для них і можуть призвести до банкрутства та виходу з бізнесу.

Таким чином, диференціація правового регулювання праці осіб, що працюють у суб'єктів малого підприємництва, шляхом запровадження для останніх спеціального правового режиму регулювання трудових відносин, відмінного від того, що поширюється на інших найманих працівників, свідчить про появу нових підстав для диференціації, виправданих за умов сьогодення, адже у такий спосіб спостерігається адаптація трудового законодавства до особливостей малих підприємств. Поглиблення диференціації – одна з помітних тенденцій розвитку сучасного трудового права. Найкращі зарубіжні практики демонструють гнучкість критеріїв для диференціації правового регулювання праці, такий досвід корисний для українського законодавчого поля.

З огляду на вищезазначене, необхідно проаналізувати запропоновані зміни у цій сфері. Так, пунктом 4 Проекту № 5371 передбачено доповнити КЗпП України главою III-Б «Договірний режим регулювання трудових відносин», що розповсюджується на трудові правовідносини між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб та між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом.

На наш погляд, насамперед, необхідно змінити назву глави III-Б, адже договірний режим на сьогоднішній день розповсюджується на

всіх без винятку працівників, оскільки підставою виникнення будь-яких трудових правовідносин є трудовий договір. Крім того, договірний метод регулювання трудових відносин вже широко застосовується на практиці та відображений у національному законодавстві, зокрема відповідно до розділу III Закону України «Про оплату праці» під договірним регулюванням розуміють здійснення регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

Вважаємо найбільш прийнятною назву глави, що запропонована у Проекті №5371-1: «Особливості регулювання трудових правовідносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва». Слід також зауважити, що розповсюдження спеціальних норм на працівників, які працюють у суб'єктів середнього підприємництва є не виправданим, оскільки за даними Державної служби статистики України за 2019 рік вони створили 82% робочих місць. Отже, застосування спеціальних норм до трудових правовідносин у сфері середнього підприємництва призведе до не виправдано широкого їх розповсюдження, що суперечитиме меті принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових правовідносин.

Крім того, у Проекті №5371 пропонується КЗпП України доповнити статтею 49⁸, відповідно до частини 5 якої, згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не вимагається. Однак, вказаними змінами нівелюється захисна функція профспілок як представницького органу, уповноваженого на представництво і захист прав та інтересів найманих працівників (з урахуванням положень ч. 3 ст. 36 Конституції України), простежується потенційна загроза порушенню права працівників на захист їх інтересів у процесі праці в широкому розумінні. Одним з постулатів захисної функції профспілок є запобігання проявам свавілля роботодавця у процесі розірвання трудового договору. Збереження у нормах КЗпП України та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» цих статей – важлива гарантія дотримання права працівника на захист через діяльність профспілкової організації, закріпленого у низці міжнародних актів: ч. 4 ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права тощо.

Суб'єкт законодавчої ініціативи (Проект № 5371) також пропонує доповнити КЗпП України положеннями, відповідно до яких роботодавцю надається необмежене право розірвання трудового договору за його ініціативою в односторонньому порядку. Однак, відповідно до п. «а» ст. 24 Європейської соціальної хартії з метою забезпечення ефективного здійснення права працівників на захист у випадках звільнення Сторони зобов'язуються визнати право всіх працівників не бути звільненими без поважних причин для такого звільнення, пов'язаних з їхньою працездатністю чи поведінкою, або поточними потребами підприємства, установи чи служби.

Слід зауважити, що зазначені положення Проекту № 5371 суперечать ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» 1982 року, згідно з якою трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. З тих самих міркувань не припустимо передбачати додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи суб'єкта малого підприємництва, що запропоновані Проектом № 5371-1, зокрема одноразове невиконання працівником без поважних причин умов трудового договору, значне зменшення обсягів виконуваних робіт або послуг, що надаються. Тим паче, що автори законопроекту не конкретизують в чому саме виявляється значне зменшення цих обсягів.

Крім того, Проектом № 5371-1 скасовується гарантія щодо заборони звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця. Однак, відповідно до ст. 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується, серед іншого, створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством. Зазначені положення законопроекту також суперечать Декларації про загальні засади державної політики України стосовно сім'ї та жінок відповідно до якої, держава захищає материнство та дитинство і визнає пріоритетність інтересів матері та дитини в суспільстві, а також забезпечує жінці можливість поєднувати професійні та сімейні обов'язки тощо.

Отже, з метою уникнення дискримінації працівників, які укладають трудові договори з суб'єктами малого та середнього підприємництва,

необхідно закріпити такі особливості регулювання трудових правовідносин з ними, що не суперечать нормам міжнародного та національного законодавства.

Карманний Є. В.,

канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри трудового права

Ковжого С. О.,

канд. хіміч. наук, доцент, доцент кафедри трудового права

Марченко К. Ю.,

*студентка 2 курсу магістратури Інституту
прокуратури та кримінальної юстиції*

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС СВІТОВИХ ЛОКДАУНІВ, СПРИЧИНЕНИХ COVID-19

За останні десятиріччя вперше у світовій практиці трапилося неочікуване та несподіване явище – необхідність запровадження жорстких карантинних заходів, спричинених повсякмісним розповсюдженням гострої респіраторної коронавірусної інфекції COVID-19. І в Україні, і на світових теренах уряди були вимушені навіть запровадити так звані «локдауни», – повне закриття певних галузей економічної діяльності, припинення виробничих та операційних процесів на різних суб'єктах господарювання. Безумовно, все це мало суттєві наслідки на забезпечення умов праці та соціального захисту працівників в установах різної форми власності. На деяких підприємствах це мало навіть повне припинення виконання трудової функції, а наймані працівники були позбавлені на декілька місяців виплати заробітної плати.

Отже, питання наукового дослідження практик забезпечення безпечних умов праці та соціального захисту під час світових локдаунів, спричинених COVID-19 є актуальним для всього світу, і, тим паче, для України, особливо в умовах євроінтеграції.

На початку запровадження карантинних обмежувальних заходів уряди більшості країн світу стали рекомендувати всім громадянам за-

лишатися вдома та, за можливості, переводити роботу в дистанційний режим. Але такі вимоги започаткували ряд труднощів, з якими стикнулися роботодавці та наймані робітники. Багато було і триває досить суперечок щодо нормативно-правового регулювання переведення трудової функції в он-лайн режим. Так, Конституція України у статті 43 наголошує, що держава повинна створювати всі умови для реалізації громадянами права на працю, гарантувати належну якість та безпеку умов праці. Також, згідно Європейської Хартії, яка була ратифікована нашою країною в 2006 р., держава взяла зобов'язання захищати таке право на працю.

Дослідники Ковжого С. О., Карманний Є. В., Зенін А. П. у роботі 2018 р. «Цивільний захист і охорона праці в галузі» показали, що найбільш вразливими є ті верстви населення, які не мають змогу перейти на дистанційну роботу через особливості своєї праці. Вони якнайбільш потребують захисту та належних, а найголовніше – безпечних умов праці. І щоби вживати належних заходів стосовно убезпечення працівників від професійного ризику зараження інфекційною хворобою COVID-19 роботодавцям необхідно проводити оцінку можливості такого ризику. Базуватися ця оцінка має на двох факторах: ймовірність зараження й можливість контакту з хворими особами; тяжкість наслідків зараження, залежно від стану здоров'я кожного окремого працівника.

Дуже своєчасним було прийняття Міжнародною організацією праці документу «Профілактика і пом'якшення наслідків поширення COVID-19 на робочому місті. Контрольний перелік заходів», яким затверджено просту основу для оцінки ризику зараження вірусом та заходи щодо протидії такому зараженню. Зокрема, тут рекомендувалось створити більше простору між робочими місцями працівників, запровадити розклад прибирання та дезінфікування робочих приміщень, поверхонь та інструментів, закупити про запас засоби особистої гігієни, регламентувати максимальну кількість працівників та клієнтів у приміщенні, ввести заборони чи обмеження на ділові зустрічі тощо.

Як стверджує світовий досвід, більш ефективним способом боротьби з розповсюдженням COVID-19 стало переведення на дистанційну роботу. Під цим мається на увазі така форма організації праці, коли працівник виконує роботу за місцем його проживання за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Слід зазначити, що до поширення пандемії у світі лише 8% населення працювало дистанційно вдома на постійній

основі. За даними Євростат на березень 2020 року найменша кількість віддалених робітників була у Болгарії (1,4%), а найбільша – у Нідерландах (14,2%). Що стосується США, то станом на 2018 рік близько 24% всіх американців працювало «з домашнього офісу». Але пандемія 2020 р. кардинально змінила цю статистику. Тільки в США станом на березень-квітень 2020 року (розпал пандемії та карантину) дистанційно виконувало роботу більше 62% працівників. В Україні на квітень 2020 р. показник віддалених робітників становив вже більше 40%.

Незважаючи на позитивні аспекти роботи вдома, такі як збереження свого часу та скорочення негативного впливу на середовище, зростання продуктивності праці та можливість проводити з сім'єю більше часу, вони теж мають й негативні сторони, а організація дистанційної роботи теж потребує певного порядку дій та правил. У колективній монографії 2019 р. за редакцією Ю. Д. Древаля «Уніфікація науково-методичного забезпечення питань цивільного захисту здобувачів вищої освіти юридичних спеціальностей закладів вищої освіти України» показано, що ще до часів пандемії спостерігались стійкі тенденції до перепрацювання та професійного «вигоряння» працівників. Слід відмітити, що твердження про те, якщо працювати вдома, то можна легко контролювати свій час на відпочинок, є хибним. У США більше половини віддалених працівників змушені виконувати роботу у вихідні, а 7% українців працюють більше годин на день, ніж би вони сиділи в офісі. 25% британських робітників відчувають тиск та необхідність бути постійно онлайн та швидше відповідати на повідомлення. Також, якщо немає належних умов для роботи вдома, важче налаштуватися на роботу й відійти від домашніх справ.

Окрім цього, у своєму звіті ООН відмічає, що найбільшого тягара стосовно дистанційної роботи отримали саме жінки, бо через постійне перебування вдома вони повинні одночасно приділяти увагу і господарству, і сім'ї, і роботі. Також через те, що всі майже ізольовані працівники, сидячи весь час вдома, підвищується стрес-фактор без соціальної взаємодії, що досліджено у роботі 2020 р. авторами Ковжого С. О., Карманний Є. В., Хребтова Ю. А. «Аспекти вдосконалення поглядів державного регулювання безпеки людини як невід'ємної складової сталого розвитку сьогодення».

Наведемо приклади деяких практик забезпечення безпечних умов праці та соціального захисту під час продовження боротьби з пандемією COVID-19 і світових локдаунів. Кожна країна запроваджує свої каран-

тинні обмеження, правила та установки. В Україні перший жорсткий локдаун почав діяти з березня 2020 р., а друга хвиля подібного локдауну була завпроваджена Урядом у січні 2021 р. На багатьох вітчизняних суб'єктах господарювання, в тому числі і у НЮУ імені Ярослава Мудрого, були проведені тренінги та навчання для співробітників стосовно уникнення зараження COVID-19, способів та методів індивідуального та колективного захисту (до цих тренінгів були залучені й автори цих тез). Для зниження вірогідності контактів працівників з іншими, потенційно хворими людьми здійснювались нагадування про необхідність дистанції, застосування рукавичок і захисник масок, обов'язкова обробка рук антисептичним засобом. У нашому Університеті перед доступом до робочого місця працівникам перевіряли температуру тіла автоматичними засобами, а у разі температури тіла більше 37,5 градусів Цельсія, – доступ відмовлявся.

У країнах Європейського Союзу впроваджувались наступні заходи і практики. В Іспанії було створено спеціальний адміністративний підрозділ у складі інспекції праці, який займався питанням впливу COVID-19 із завданнями – вдосконалювати превентивні заходи, захищати як індивідуальні так і колективні права працівників. Крім того, цей підрозділ здійснює координацію та узагальнює критерії у звітах за результатами інспекційних відвідувань на основі положень про регулювання зайнятості. Уряд Швеції не вводив локдауну, не закривав громадян по домівках, і тут не було маскового режиму навіть попри погіршення ситуації, але діяли обмеження щодо масових заходів (уникали скупчення великої кількості людей), рекомендовано перевести роботу в дистанційну та було заборонено продаж алкоголю після 22 години.

Під час локдауну у Німеччині були закриті розважальні заклади, спортивні клуби, бари та ресторани, однак працювали школи та магазини, проте на свята вводили деякі пом'якшення. У Великій Британії громадянам було дозволено залишати їх домівки тільки за поважних причин, школи та університети не закривались, а також у Сполученому Королівстві працювала трирівнева система обмежень (схожа на епідеміологічне зонування в Україні), – для різних зон діяли різні за ступенем жорсткості обмеження. На введення комендантської години – з 10 до 22 години пішла Туреччина, – не можна було виходити на вулицю, проте в ці години було дозволено працювати перукарням, магазинам, а ресторани

працювали тільки «на винос». Також в країні діяв повноцінний масковий режим – у транспорті, в помешканнях і на вулиці.

Майже у всіх країнах світу діяли штрафи за відсутність чи неправильно носіння маски. З листопада 2020 р. в Україні розмір такого штрафу коливався від 170 до 255 грн. (6,3 євро). Менше було тільки у Грузії – там покарання становило 5 євро, а найбільша сума штрафу була у Великобританії – 7100 євро.

Таким чином, в усьому світі продовжується активна боротьба з пандемією коронавірусу. Найдієвіший захід такої боротьби – вакцинація від COVID-19, яку розпочала більшість країн на початку грудня 2020 року. Реалії життя підтвердили необхідність переходу на онлайн платформи, переведення працівників на дистанційну систему праці. Якщо ж це є неможливим – потрібно надати якісні, а головне безпечні умови праці в помешканні в період активного розповсюдження вірусної інфекції. Засоби індивідуального захисту, регулярна дезінфекція та прибирання, контроль за станом здоров'я робітників. Рекомендуємо на всіх суб'єктах господарювання України, незалежно від форми власності запроваджувати розглянуті у тезах кращі світові та вітчизняні практики забезпечення безпечних умов праці та соціального захисту під час локдаунів, зокрема, спричинених COVID-19 та іншими.

Клименко А.Л.,
канд. юрид. наук,
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ

ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА РОБОТИ: ВИМОГА ЧАСУ ЧИ АЛЬТЕРНАТИВА

Події останніх двох років довели, що Україні треба активізувати роботу з реформування багатьох сфер життя, у тому числі й соціальної, що передусім передбачає оновлення трудового законодавства. Більш того, наведене набуває актуальності з огляду на світову тенденцію до підвищення ефективності системи соціальних прав, їх дотримання, па також необхідність виконання узятих на себе за Угодою про асоціацію

(повна назва – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони) зобов'язань. Нагадаємо, що одним із першочергових завдань і пріоритетів у нашій державі визнано приведення вітчизняного законодавства у відповідність до європейського, запровадження міжнародних стандартів. Крім того, не варто забувати й про глобальні процеси інформатизації, які нині визначають специфіку сучасної праці, вимагають віднайдення і запровадження нових форм як її організації, так і соціально-трудових відносин. Додамо, у період світової епідемії COVID-19 використання досягнень ІТ-сфери дало змогу представникам багатьох професій не зупинятися, а працювати. Як довела практика, цифрові технології не лише полегшують комунікацію, а й дають змогу працювати, навчатися дистанційно, що, у свою чергу, відкриває нові можливості і вивільняє час. На погляд багатьох фахівців, для того, щоб у реаліях сьогодення бути конкурентоздатними ми маємо зробити ставку на силу й потенціал саме цифрових технологій.

Беручи все це до уваги, наша країна в особі представників влади, громадських організацій, представників різних об'єднань, бізнесу почала посилено співпрацювати з Радою Європи, державами-членами ЄС, вивчати не лише документи, опрацювання і прийняття яких сприятиме розбудові сучасної системи демократичної й соціальної держави, а й досвід впровадження ІТ-технологій у повсякденне життя і, так би мовити, трудові будні. Саме на останньому зупинимось детальніше.

Як нами було вказано вище, із початком пандемії COVID-19, запровадженням у зв'язку з цим жорстких обмежень, локдауну на порядок денний постало питання, чи можна і кому, тобто представникам яких професій, працювати онлайн, яким чином поєднати онлайн і офлайн режими роботи? Як показує не лише світова практика, а України, це реально. У складних умовах карантину у різних країнах не лише сфера освіти, ІТ-технологій, торгівлі, обслуговування зайшли форми, засоби і способи роботи онлайн. Варто додати, що провідним країнам це було легше зробити, бо в більшості з них уже давно однією з форм навчання вважається дистанційне. Як наголошує Валерія Савчук (заступниця голови Комітету АПУ з трудового права, радник АО «ЮФ «Василь Кісіль і Партнери») «відповідно до українського законодавства це також виявилось реальним, проте незрозумілою залишається низка питань, зокрема, технічних. Так,

при запровадженні гнучкого режиму робочого часу, на роботодавця все одно покладається обов'язок щодо обліку робочого часу працівників. Питання дисциплінарного контролю та відповідного стягнення залишається дискусійним. Під питанням залишаються і система мотивації працівників та шляхи їх повернення на роботу». Останнє ускладнюється тим, що за дистанційної форми роботи скасувалася необхідність підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку, натомість працівник сам, на власний розсуд планував свій день, розставляючи пріоритети, розраховував час. Як зауважує голова Комітету з трудового права, партнера ЮК «ILF» Сергій Сільченко, запровадження дистанційної форми роботи – крок необхідний і зрозумілий. Більш того, з огляду на вимогу часу відразу була оновлена редакція ст. 60 Кодексу законів про працю. Так, Законом № 1213 до КЗпП були внесені зміни, якими запроваджено низку новацій щодо дистанційної роботи, вони набули чинності 27.02.2021р. Вивчивши уважно приписи ст. 60², вкажемо, що *дистанційна робота* – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Отже, головними ознаками (характеристиками) дистанційної роботи є те, що працівник її виконує: 1) поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця; 2) у будь-якому місці за вибором працівника (тобто і вдома, і в іншому місці); 3) з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Крім того, згідно зі зміненою ст. 60² КЗпП допускається можливість передбачити у трудовому договорі поєднання дистанційної роботи з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця.

Вбачається, що така «гнучкість» форм організації робочого часу має багато переваг (як-от робота у власному ритмі, економія часу і грошей, можливість наймати кращих тощо), проте несе й ризики (проблема самоконтролю (не всім це вдається), низька соціалізація, нездатність роботодавця реально застосовувати дисциплінарні стягнення щодо працівників).

Наведемо приклад. У США, незважаючи на всі недоліки, така форма зараз є найбільш розвиненою, що і не дивно. Так, згідно зі звітом компанії TinyPulse (нею було опитано 200 000 осіб), робітники, які працюють від-

далено, вважають себе продуктивнішими й відчувають щасливішими, а ті, які працюють в офісі, навпаки, хоч і забезпечені обладнанням, пристроями, приладдям, скаржаться на втрату часу на дорогу, певні незручності у режимі, тиск керівництва, напругу в колективі тощо. Проте варто наголосити, що дистанційна форма роботи не є заміником існуючою, вона виступає альтернативою так званій оффлайн формі (тобто в реальності, в офісі, на заводі, у лікарні). Більш того, вона може бути використана не у всіх спеціальностях.

Повернемося до вітчизняних реалій. Якщо з суттю дистанційної роботи як альтернативної форми ми визначилися, з'ясували переваги й недоліки, то не зрозуміло, як бути з умовами охорони праці, виплатами, забезпеченням обладнанням, необхідним для повноцінної роботи, створенням умов для роботи онлайн тощо. Усі окреслені питання залишаються неврегульованими і незрозумілими. Отже, є над чим працювати як науковцям, так і законодавцю.

Підсумовуючи наведене, можемо констатувати, що сьогодні як ніколи стає нагальним доопрацювання і прийняття нового й такого, що відповідав би вимогам часу, урахував би сучасні світові тенденції, трудового законодавства у вигляді чи то кодексу, чи то закону.

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

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Оголошення пандемії, впровадження карантинних заходів спричинило суттєвий вплив на ринок праці як у всьому світі, так і в Україні. Як зазначає Д. Михайлишина, у Сполучених Штатах Америки протягом 6 тижнів карантину 33 млн. американців звернулись за виплатами із безробіття. Найбільше постраждали люди на низькооплачуваних роботах – їх рівень

зайнятості впав майже на 40% порівняно з січнем. В Україні ж вважається, що через карантинні обмеження роботу втратили сотні тисяч осіб. Одним із ефективних засобів збереження робочих місць можна вважати перехід на дистанційну працю. Слід зазначити, що дистанційна праця набула поширення ще до початку карантинних заходів. До особливостей, які відрізняють застосування дистанційної праці від класичних трудових відносин, вчені відносять: звуження організаційного елемента (неможливість контролю з боку роботодавця за режимом доступу до робочого місця дистанційного працівника третіми особами; відсутність необхідності забезпечувати належні умови праці на робочому місці такого працівника тощо); самостійне визначення працівником режиму робочого часу та часу відпочинку; непоширення на дані відносини деяких положень трудового законодавства (оплата роботи в нічний або надурочний час; накладення дисциплінарного стягнення за запізнення на роботу або прогул тощо).

Розглянемо хронологію розвитку нормативно-правового забезпечення дистанційної праці в українському законодавстві з часів оголошення пандемії. Недостатня правова регламентація питання дистанційної праці на час введення карантинних заходів зумовила необхідність внесення доповнень до трудового законодавства. Законом України № 540 від 30 березня 2020 року (набрав чинності 2 квітня 2020 року) «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» було внесено доповнення до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) та викладено ст. 60 «Гнучкий режим робочого часу» у новій редакції. Разом із правовим регулюванням надомної роботи дистанційна робота не була чітко виокремлена в законодавстві та фактично ототожнювалася з надомною. Дистанційна (надомна) робота визначалася як така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання або в іншому місці на його вибір, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. При чому в літературі наголошувалося на тому, що під час дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку. Дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором, якщо працівник і роботодавець письмово не до-

мовилися про інше. Отже, в односторонньому порядку роботодавець не має права зменшувати заробітну плату працівнику.

Пізніше з лютого 2021 року правове регламентування видів дистанційної праці охарактеризувалося чітким відокремленням надомної роботи від дистанційної роботи шляхом внесення змін до КЗпП України. Зокрема останній було доповнено ст. 60¹ «Надомна робота», в якій зазначено визначення надомної роботи, під якою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. А також ст. 60² «Дистанційна робота», під якою розуміється форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

До ознак, які відрізняють дистанційну роботу від надомної віднесено: по-перше, місце здійснення дистанційної роботи, а саме: поза межами робочих приміщень чи території власника або уповноваженого ним органу за вибором працівника; по-друге, обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій. При виконанні надомної роботи важливим є також місце її здійснення. Це обов'язково має бути приміщення, що не є виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. Місцем здійснення надомної роботи може бути місцем проживання працівника або інші визначені ним приміщення. Робоче місце надомного працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом, тоді як робоче місце дистанційного працівника обирається безпосередньо працівником при дотриманні основної умови – використання інформаційно-комунікаційних технологій. Як при надомної, так і у випадку дистанційної роботи, з працівником укладається трудовий договір про відповідну роботу, типові форми трудових договорів затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Разом із цим,

якщо у ст. 60¹ безпосередньо вказано про те, що виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників, то подібної норми стаття, присвячена дистанційній роботі, не передбачає, – що можна вважати прогалиною правового захисту інтересів дистанційних працівників. В результаті проведених ще у 2013–2014 р.р. опитувань працівники, які виконували роботу дистанційно, називали як переваги, так і недоліки подібної форми роботи. До основних переваг віддаленої зайнятості працівники відносили: гнучкий графік роботи, відсутність конкретного робочого місця та жорсткого графіка роботи. До головних недоліків відносили: нестабільність роботи, відсутність соціальних гарантій та проблеми з оплатою праці. Слід зазначити, що і досі означені проблеми не є повністю вирішеними у законодавстві. Таким чином, ст. 60² КЗпП України «Дистанційна робота» потребує доповнення нормою, яка б передбачила, що виконання дистанційної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Кравцов Д. М.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА?

Врегулювання правових аспектів застосування дистанційної роботи в Україні зараз є актуальною об'єктивною необхідністю. Особливою проблемою є дотримання такими працівниками дисципліни праці, адже, незважаючи на «віддалений» характер роботи, необхідність узгоджувати та координувати робочі процедури окремих працівників нікуди не подіється. Роботодавець повинен мати важелі впливу на найманих працівників незважаючи на вид трудового договору, який ними був обраний для регламентації відносин.

Поняття дистанційної праці увійшло до сучасного українського юридичного лексикону відносно нещодавно. 30.03.2020 року Верховною

Радою України був прийнятий закон № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» яким, серед іншого, було внесено зміни до КЗпП України та визначено поняття дистанційної роботи.

Майже за рік, виклики часу змусили знову вносити зміни до правового регулювання дистанційної праці – 04.02.2021 року був прийнятий закон № 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». Цим законом регламентація дистанційної праці набула нової форми та змісту. Правове регулювання дистанційної роботи визначено у ст. 60² КЗпП України.

При цьому, само поняття дистанційної роботи фактично не зазнало змін. І в першій, і в чинній редакціях дистанційна робота визначається як форма організації праці, при якій робота виконується:

- поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу (роботодавця);
- в будь-якому місці за вибором працівника (за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором);
- з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

При дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій власний розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, встановлені роботодавцем, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.

Таким чином, дистанційний працівник може виконувати свої трудові обов'язки в будь-який час доби в режимі, якій встановлюється самостійно, та де йому зручно за своїм вибором: вдома, в парку, на пляжі, в торговельному центрі, тощо. Від цього має певний зиск і роботодавець, адже він позбавлений необхідності забезпечувати такому працівнику робоче місце та відповідати за створення для нього належних здорових та безпечних умов праці, адже, у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає своє робоче місце та самостійно несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Треба зауважити, що закон для дистанційних працівників встановлює і достатньо широке коло гарантій, зокрема: виконання дистанційної (на-

домної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників, а невизначеність часових рамок не означає, що тривалість роботи дистанційного працівника нічим не обмежена. Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати нормальної/скороченої тривалості робочого часу для відповідних категорій працівників.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу закон також гарантує 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 буде вважатися порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період такого вільного часу для відпочинку (період відключення) має визначатися у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Актуальною проблемою застосування праці дистанційного працівника є забезпечення належного виконання ним своєї трудової функції.

Чи передбачена законодавством можливість притягнення дистанційного працівника до дисциплінарної відповідальності? За які порушення до дистанційного працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення?

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу, яка була затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України від 05.05.2021 р. №913-21, незважаючи на загальний припис ч. 5 ст. 60² КЗпП України про непоширення на нього правил внутрішнього трудового розпорядку, передбачає, що угодою сторін для працівника може бути встановлений час початку та закінчення роботи, перерви для відпочинку і харчування, гнучкий графік роботи а також поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку.

До обов'язків працівника законодавець, зокрема, відносить: сумлінне виконання своєї трудової функції; виконання завдань, доручень та наказів роботодавця; дотримання інших умов трудового договору, зокрема, якщо це передбачено, особливостей поєднання виконання дистанційної роботи з виконанням роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, особливостей регулювання робочого часу, способів комунікації з роботодавцем та порядку і строків подання звітності про виконану роботу; протягом визначеного строку повідомляти роботодавця про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи тощо.

Роботодавець, в свою чергу, має право притягати працівника до дисциплінарної і матеріальної відповідальності в порядку, встановленому законодавством.

Отже, винне, протиправне невиконання або неналежне виконання вказаних обов'язків є порушенням трудової дисципліни та може слугувати підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Щодо вчинення дистанційним працівником прогулу ситуація дискусійна. Законодавство визначає прогул (у тому числі відсутність на роботі більш як 3 години протягом робочого дня) без поважних причин як підставу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, але жодним чином не пояснює як застосувати цю підставу до віддаленого працівника. Як довести, що прогул мав або не мав місце, чи можна вважати прогулом невихід працівника на зв'язок понад 3 години від початку робочого дня або відсутність результатів роботи працівника наприкінці дня?

Вбачається, що доцільно було б врегулювати питання засобів підтвердження початку та закінчення виконання дистанційним працівником своїх трудових обов'язків. Такими технічними засобами підтвердження присутності працівника в «онлайн» могли б бути месенджери, програмні інструменти для спільної роботи тощо.

При цьому, на жаль, залишаються сценарії, за умови яких працівник все ж таки не зможе з об'єктивних причин, що від нього не залежать і на які він не може вплинути, повідомити роботодавця про свою присутність, це: відсутність електрики, Інтернету, проблеми з комп'ютером. В такому випадку працівнику доцільно фіксувати дані обставини, адже в подальшому вони можуть бути його гарантією від притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Ще одним недоліком чинного законодавства про дистанційну роботу є відсутність зрозумілих моделей поведінки роботодавця у разі, якщо дистанційний працівник зникає і взагалі не виходить на зв'язок? Що в такому разі робити роботодавцю?

Вбачається, що врегулювати таку ситуацію можливо лише надавши роботодавцю право звільнити такого працівника. В іншому випадку, такий працівник може залишитись у списках працівників роботодавця назавжди без шансів його звідти прибрати на законній підставі.

Шляхом внесення змін до КЗпП України, пропонується передбачити право роботодавця розірвати трудовий договір у випадку, якщо дистан-

ційний працівник під час дії трудового договору без поважної причини не взаємодіє з роботодавцем з питань, пов'язаних з виконанням його трудової функції, більше трьох робочих днів підряд з дня надходження до нього відповідного запиту роботодавця.

Зазначені пропозиції, на нашу думку будуть сприяти популяризації дистанційної праці та забезпечать дотримання прав сторін трудових правовідносин.

Красюк Т. В.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

АКАДЕМІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

Закон України від 05.09.2017 р. «Про освіту» вперше на нормативному рівні закріпив поняття «академічна доброчесність». Частина 1 ст. 42 Закону України «Про освіту» визначає академічну доброчесність як «сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень». Аналогічне визначення закріплене і у Законі України від 01.07. 2014 р. «Про вищу освіту».

Закон «Про освіту» встановлює перелік порушень академічної доброчесності: академічний плагіат, самоплагіат, фабрикація, фальсифікація, списування, обман, хабарництво та необ'єктивне оцінювання. Таким чином, у самому формулюванні зазначеного поняття законодавець зробив акцент на тому, що «академічна доброчесність» – це сукупність етичних принципів. Із цього випливає, що, порушуючи академічну доброчесність, працівник, який виконує виховну функцію, порушує моральні норми.

У наданому законодавцем переліку, на нашу думку, наявна так звана проблема «порівняння непорівнюваного»: так, у переліку порушень акаде-

мічної доброчесності в один ряд поставлені правопорушення, які є зовсім різними за ступенем своєї суспільної шкоди. Так, ні в кого не викликає сумнівів, що самоплагіат (оприлюднення (частково або повністю) власних раніше опублікованих наукових результатів як нових наукових результатів) за своєю шкідливістю значно поступається хабарництву (надання (отримання) учасником освітнього процесу чи пропозиція щодо надання (отримання) коштів, майна, послуг, пільг чи будь-яких інших благ матеріального або нематеріального характеру з метою отримання неправомірної переваги в освітньому процесі), що містить у собі ознаки складу злочину, передбаченого ст. 368 КК України. З огляду на це очевидно окреслюється проблема, яка полягає у нерозмірності, диспропорційності вини і міри покарання, зумовлених відсутністю у законі критеріїв для визначення, яке саме стягнення (з визначених Законом України «Про освіту») повинно застосовуватися до працівника, який вчинив порушення академічної доброчесності. До того ж не можна не зважати на дискреційність вибору стягнення, що переважно має суб'єктивний характер. Зазначена логічна некоректність, недосконала або недостатня регламентованість, наявність елементу суб'єктивності призводить до юридичної невизначеності, що не сприяє якісному застосуванню закону. Більше того, все це створює підґрунтя для трудових спорів та складнощі у їх вирішенні.

З урахуванням масовості порушень етичних правил, принципів, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання й/або наукових (творчих) досягнень, уведено поняття «академічна відповідальність». Зауважимо, що Законом України «Про освіту» не визначено змісту поняття «академічна відповідальність», проте окремі аспекти та загальні правила відповідальності врегульовано.

У ч. 5 ст. 42 Закону України «Про освіту» закріплена можливість притягати до академічної відповідальності за «порушення академічної доброчесності педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівники закладів освіти, зокрема, шляхом відмови у присудженні наукового ступеня чи присвоєнні вченого звання; позбавлення присудженого наукового (освітньо-творчого) ступеня чи присвоєного вченого звання; відмови в присвоєнні або позбавлення присвоєного педагогічного звання, кваліфікаційної категорії; позбавлення права брати участь у роботі визначених

законом органів чи займати визначені законом посади. Міністерство освіти і науки у листі «Щодо рекомендацій з академічної доброчесності для закладів вищої освіти» від 23.10.2018 № 1/9-650 зазначило, що додатково до визначених законом видів академічної відповідальності заклади вищої освіти можуть застосовувати звільнення.

Вищезгадана Рекомендація реалізована на практиці шляхом прийняття Кодексів етичної поведінки та створення комісій з академічної етики у закладах вищої освіти. Так, Положення про комісію з академічної етики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого передбачає серед повноважень комісії з академічної етики можливість рекомендувати ректору звільнити з посади педагогічного, науково-педагогічного, наукового працівника в тому числі і за порушення академічної доброчесності; Положення «Про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у Сумському державному університеті» також передбачає можливість винесення на розгляд ректора або вченої ради питання про звільнення працівника, що порушив академічну доброчесність. Однак у зв'язку із цим постає питання щодо правомірності звільнення, оскільки закон не містить такої підстави для розірвання трудового договору, а зазначена вище Рекомендація не має нормативного характеру, з чого випливає висновок про наявність у роботодавця можливості звільнити працівника за підставою, що взагалі не закріплена законодавством.

Порушення академічної доброчесності є не лише підставою для притягнення до академічної відповідальності. Наприклад, порушення академічної доброчесності може бути підставою для притягнення до дисциплінарної, цивільної, кримінальної відповідальності та ін. Порядок виявлення та встановлення фактів порушення академічної доброчесності визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку закладів освіти. При цьому Кримінальний кодекс України містить більш чіткі норми відповідальності за фабрикацію, обман, хабарництво. Наприклад, зловживання службовими повноваженнями, згідно зі ст. 364¹, карається штрафом від однієї тисячі до чотирьох тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян або арештом на строк до трьох місяців, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю строком до двох років.

Зауважимо, що успішна стратегія реалізації комплексної кадрової політики в системі вищої освіти має стати головною передумовою подолання явищ академічної недоброчесності у вищій школі.

У листі МОН України від 20.05.2020 р. № 1/9-263 «До питання уникнення проблем і помилок у практиках забезпечення академічної доброчесності» наголошується, що вимоги щодо забезпечення академічної доброчесності як важливого складника якості вищої освіти, що впливає на розвиток і репутацію вищої освіти та науки України, будуть і надалі посилюватися. Закладам вищої освіти, науковим установам, спеціалізованим вченим радам із захисту дисертацій, редакціям наукових видань необхідно вивчати і використовувати практики провідних університетів і наукових видань світу щодо запобігання академічному плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації. Разом з тим необхідно уникати практик і процедур, що дискредитують політику забезпечення академічної доброчесності.

Отже, враховуючи серйозність наслідків, для особи, яка порушила принципи академічної доброчесності, слід наголосити на необхідності повного і об'єктивного розгляду справи стосовно особи, яка притягається до академічної відповідальності. Для цього, як убачається, необхідно на законодавчому рівні закріпити визначення поняття «академічна відповідальність» та детально регламентувати всі процедурні аспекти притягнення до академічної відповідальності учасників освітнього процесу.

Орлова Н. Г.,
*канд. юрид. наук, доцент,
асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАУВАЖЕННЯ ТА ДОГАНИ ЯК ВИДІВ ДИСЦИПЛІНАНОГО СТЯГНЕННЯ

Трудова дисципліна може забезпечуватись як позитивними заходами (створенням належних умов праці, методами переконання, виховання або заохоченням), так і негативними, які застосовуються до порушників дисципліни праці (дисциплінарна відповідальність працівників). При цьому відповідальність зводиться не до примусового виконання обов'язків за трудовим договором (хоча порушення і тягне зміни в трудових відносинах), а саме до самостійного обов'язку зазнати заходів примусу.

Мета дисциплінарної відповідальності – змусити правопорушника зазнати невігідні для нього наслідки матеріального і морального характеру та відповісти за скоєне. У трудових правовідносинах превентивним і мотиваційним аспектом встановлених правових вимог є дієве сприяння забезпеченню виконання трудового правопорядку і законності. Саме такий підхід дозволяє удосконалювати регулювання відносин у процесі праці.

Каральні санкції у трудовому праві за характером заходів стягнення можна поділити на дві групи: одні з них полягають у позбавленні або обмеженні правопорушника певних прав, благ або в покладанні на нього спеціальних «штрафних обов'язків». До таких санкцій належить звільнення працівника з роботи. Інші заходи полягають у владному засудженні поведінки правопорушника без обмеження його прав або покладання на нього спеціальних обов'язків. Такими є, наприклад, зауваження та догана. Реалізація цих стягнень не обмежує будь-які права особи, до якої застосовано стягнення, а тільки створює обумовлений терміном «стан покараності правопорушника».

На відміну від чинного Кодексу законів про працю України у ст. 350 проекту Трудового кодексу серед дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, окрім догани і звільнення, застосовується зауваження. У науці трудового права під зауваженням розуміється осуд поведінки працівника у трудових відносинах шляхом висловлення роботодавцем критики відносно нього.

Видається, що категорії «зауваження» і «догана» є ідентичними за правовими наслідками. Засудження – саме так можна охарактеризувати внутрішньо зміст такого дисциплінарного стягнення, як догана. Догана застосовується до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто правил поведінки, яких необхідно дотримуватися під час виконання трудових обов'язків (встановлених колективним або трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовою інструкцією тощо). Дія догани обмежується морально-психологічним впливом на працівника – людина під впливом почуття провини, а іноді і страху повинна зрозуміти, що зробила неправильно, і надалі не допускати такого порушення, щоб не погіршити своє становище.

Етимологічно слово «догана» походить від польської «*napana*» – осуд, хула, докір (звідси класичний український фразеологізм «давати наганяй»). Словник української мови визначає догану як осуд, несхвалення чийсь поведінки, чийхось вчинків; це офіційна негативна оцінка вчинків,

ставлення до праці кого-небудь. Для більш глибокого розуміння такої принципової ознаки догани, як несхвалення, необхідно звернутись до лінгвістичних досліджень. Так, несхвалення – це категорія, яка може бути виражена різними способами: від простої констатації емоційно-негативного стану мовця до прояву афекту – бурхливого вибуху емоцій (образи, обурення і подібних негативних станів). Мовець, який висловлює несхвалення, зацікавлений у тому, щоб співрозмовник усвідомив певний факт як аномальний, а отже й зрозумів, які наслідки він може зумовити. Враховуючи смислові складові «несхвалення», можна стверджувати, що догана як захід дисциплінарного впливу виконує оціночну функцію. При чому в юридичній процедурі оцінка дій працівника провадиться в акті комунікації з роботодавцем шляхом надання письмових пояснень та їх необхідним урахуванням при винесенні кінцевого рішення.

На думку Н. О. Мельничук догана не є актуальним видом стягнення, тому що не справляє більше ніякого виховного впливу на працівників і тому не відповідає меті застосування. Видається, виховання передбачене в якості самостійного методу забезпечення дисципліни праці і є цілеспрямованим та організованим процесом формування особистості, а заходи дисциплінарного впливу є такими, що вживаються за необхідністю, тобто не можуть бути застосовані щоденно. У сенсі психологічного впливу догани на працівника більш доречно вести мову про механізм мотивації.

Мотивація у загальному розумінні є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору їм того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (стимулів і мотивів). Основна мета мотивації – застосування різних підходів до вирішення проблем праці й управління залежно від конкретної ситуації. Мотивація покликана забезпечити високоякісне та сумлінне виконання працівниками своїх обов'язків. Основна мета застосування догани – показати працівникові, що в нього є недоліки, допомогти подолати негативні риси в поведінці й спілкуванні з людьми, сформувані повагу до прийнятих в організації правил і попередити, що при повторенні такої поведінки працівник буде повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме більш суворі негативні правові наслідки. Тому догана як захід дисциплінарного впливу не має виховувати працівника-порушника з метою виправлення, а має скорегувати мотивацію працівника у його відношенні до роботи. Відповідальність слід розуміти

не тільки як можливість застосування до працівника засобів стягнення, а як морально-правову категорію, що покликана забезпечити виконання працівниками своїх трудових обов'язків, здійснення своїх трудових прав відповідно з їх соціальним призначенням.

Думається, що догану як вид дисциплінарного стягнення не слід дублювати подібним за суттю заходом впливу – зауваженням. Зауваження не слід включати до переліку дисциплінарних стягнень українського трудового законодавства.

Viennikova Viktoriia,
Philosophy Doctor in Law,
Assistant Professor of Labour Law Department
Yaroslav Mudryi National Law University

CONTEMPORARY EMPLOYMENT CONTRACT IN SPAIN AS EXAMPLE FOR UKRAINIAN LABOUR LAW SYSTEM IMPROVE

In recent years, researches have become increasingly interested in field of employment contracts, become furthermore social value. Many contemporary studies focus on features of individual and collective labour contracts bargaining and signing. Over the last decade, research on aforesaid field has increasingly demonstrated the need of summarizing essential scientific doctrine and systematization knowledge obtained from variety of European Union's countries labour legislation.

The employment contracts' problem has been explored by many researches. In Ukraine for such problems has devoted the papers of such scholars as: Gernakov V., Yaroshenko O., Prilipko S., Slusar A., Chanisheva G., Bolotina N. *et cetera*.

Notwithstanding, the problems of employment contracts' *status praesens*, mainly features, summarizing essential scientific doctrine and systematization knowledge obtained from variety of European Union's countries labour legislation have already unsolved.

As reported L&E Global (L&E Global, 2021), generally, Spanish Labour Legislation allows for freedom of form when making a contract. Employment contracts can be verbal or in writing. However, during the term of a verbal contract, either of the parties may require that the verbal contract be reduced to

writing. As an exception to the freedom of form, certain employment contracts must be in writing, including, but not limited to: temporary employment contracts, contracts involving special labour relations (such as those concerning lawyers, top managers or commercial representatives) and part-time contracts.

In principle, employment contracts are presumed to be for an indefinite term. There are, however, a limited number of definite-term employment agreements. If the employee continues to work past the original term of the temporary agreement, the relationship becomes indefinite in time and the employee becomes entitled to the standard severance upon termination.

In the event that no special provision is contained in an applicable collective bargaining agreement, notice periods cannot exceed six months for workers with an academic degree and for any other employees. However, the contract for entrepreneurs has established a trial period of one year.

Spanish Labour Law requires that a party seeking to terminate an employment agreement provide the other party to the agreement with a minimum of fifteen days' notice prior to termination. This rule does not apply to interim contracts. The parties to the contract may agree upon longer notice periods.

Anglo info Spain Resource (Anglo info Spain, 2021) argued that there is division of employment contracts on:

1. Short Term or Temporary work contracts (*Contratos de duración determinada*): The most frequent contract type; temporary contracts are usually issued when the work undertaken is for an uncertain period of time.

2. Internships (*Contratos Formativos*): Used to employ young people in business. This type of contract is used where an employee has a degree or vocational qualification but no experience. It can also be used to train young people aged between 16 and 21 with no formal qualifications. Contract duration is six months to two years and incentives are available to employers for taking on young apprentices. Further bonuses are available if a permanent contract is awarded at the end of the scheme.

3. Retirement of Workers (*Contratos relacionados con jubilacion de trabajadores*): Generally used short-term to replace a worker that is retiring.

4. Disability contracts (*Contratos para discapacitados*): Businesses with over 50 employees are obliged by law to employ people with disabilities. This must represent two percent of staff. A special contract is available to protect the rights of those with disabilities, as well as giving the employer further benefits, such as a reduction in social security payments.

5. Verbal or Written Contracts: Often used for casual or seasonal work. In the absence of a written agreement, the verbal contract assumes that the period of work is for one year. There is little protection working under such an agreement, with only seven days notice required to terminate the contract and seven working days redundancy/severance pay due per year worked.

6. Indefinite term contracts (*Indefinido*): In the absence of any other contract type, an employee is presumed to be on an indefinite contract. Many of these contracts contain 14 or 15 'monthly' payments, with the extras often being paid at Christmas, at Easter and in summer. Severance pay (*finiquito*) is payable at 45 days salary for every year that the employee has worked, up to a maximum of 42 months salary. This is calculated *pro rata* for part years.

Moreover, the Spanish Government introduced incentives for employers to help people back into the work force. Incentives are available for:

- Hiring people under the age of 30
- Hiring those aged over 30 that have been unemployed for over a year
- Hiring women unemployed for over a year, recruited in sectors where females are under-represented

Incentives for employers include:

- Lower severance pay burden of 33 days salary per year and a maximum of 24 months salary
- Subsidies up to 75 percent of the employer's social security contribution
- Tax benefits.

Consequently, it led to furthermore investigations in area of employment contractor law improvements for growth of their effectiveness in Ukraine from European Integration's provisions.

Lutsenko O. Ye.,
*PhD in Law, Associate Professor of
the Department of Labor Law of
Yaroslav Mudryi National Law University*

FOREIGN EXPERIENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEMS IN PUBLIC SECTOR

The enormous transformation processes that take place in the social, political and economic areas drive the need for organizations to become more

responsive to the rapid development of the global strategies and the local operational levels Human Resource management focuses on personnel related areas such as job design, resource planning, performance management system, recruitment, selection compensation and employee relations. Out of these one function plays a critical role for the global success of the organization and this is performance appraisal. It is more significant than other processes because its outcomes indicate the success of the realization of the other areas in the field of human resources (recruitment, selection, placement adaptation, training of the employees and other personnel activities). Building block for enhancing performance is creating a performance culture and implementing the performance management process. Assumptions corporate management are that this culture makes people be truly engaged in the business of the organization.

A generation ago appraisal systems tended to emphasize employee traits, deficiencies and abilities. With the development of the employee/ organization relations modern appraisal philosophy emphasizes on the present performance and future goals. Modern philosophy also stresses on employee participation in mutually set goals with the supervisor. The underlying philosophy behind mutual setting of goals is that people will work harder for goals or objectives that they have participated in setting. The assumption is that people want to satisfy some of their needs through performing work activities that provide them with a supportive environment. They also need to perform meaningful task share the objectives setting, share rewards of their efforts and continue personal growth.

Performance Appraisal System is no more linked only to salary revisions or promotions, but also concentrates more on identifying needs for employee development. Performance appraisal is a method of evaluating the skill, efficiency, ability, knowledge, behavior etc., or employees in the work spot. It normally includes both the qualitative and quantitative aspects of the job performance. Performance appraisal is the step where the management finds out how effective it has been at hiring and placing employees. In other words, performance appraisal may be understood as the assessment of individual's performance in a systematic way. The performance being measured against such factors as job knowledge, quality and quantity of output, initiative leadership abilities, supervision, dependability, co-operation, judgment, versatility, health, etc. The performance appraisal is considered to be the most significant and indispensable tool for an organization for the information provides as useful in making decisions regarding various personnel aspects

such as promotions and merit increases. It is a tool for executive development is an attempt at improving an individual. Performance appraisal to do something and appraisal means to decide the values of the work done. Performance appraisal means deciding the value of the work done by an individual.

As far as tools are concerned, all countries have a performance evaluation form except for Belgium and France, which have a descriptive report for performance evaluation. The countries that detail the sections in the performance evaluation form are Ireland, Latvia, Poland, Portugal, and the United Kingdom.

As far as the methods of performance evaluation are concerned, the case studies we analyzed tend to converge towards a traditional hierarchical model, i.e. employees are evaluated by his/her closest supervisor but additional methods are also used. The most common are self-assessment, 360-degree evaluation, and portfolio.

It is possible to use the 360-degree method in Latvia in theory: it was originally intended for assessing executives and has recently been extended for the performance evaluation of employees. The 360-degree assessment has been required for executive performance evaluation in the United Kingdom since the 2015/2016 evaluation cycle. This method is described in the Civil Service Leadership Statement, a document describing the behaviour that civil servants can reasonably expect from their executives and leaders.

The case of the United Kingdom is interesting because it uses several performance assessment methods in addition to the hierarchical method. When executives are evaluated (by their supervisors, self-assessment, and 360-degree evaluation), they are also responsible for collecting perceptions relating to their performance from superiors, colleagues, and subordinates in order to create evidence to discuss during face-to-face feedback meetings.

In the traditional hierarchical model, a direct supervisor evaluates 'is subordinate. The case studies we analyzed show that additional actors may or must intervene in this process.

In France, since 2012, the second rater (the supervisor of one's supervisor) can take the initiative to collect additional data about the professional value of the ratee in order to provide another evaluation. However this new evaluation cannot be used to comment the evaluation provided by the first rater.

In Portugal, there is an internal committee that provides critical comments about an individual's self-assessment and supervisor's evaluation. His second rater also approves performance evaluations receives complaints (subsequently processed by a committee) and makes decisions about them.

Traditionally, individual performance evaluation can be based on different contents. Those used most frequently include indicators of tasks, goals, competencies, and behaviour. Performance evaluation is generally based on both goals (sometimes expressed as tasks) and competencies (often, but not always, expressed as behaviour). The only exception is Poland, which only assesses competencies.

France, Ireland, Italy, United Kingdom, and Belgium in a certain sense, recommend that the goals be *SMART*, i.e. specific, measurable, attainable, relevant, and time-bounded. The United Kingdom has a very interesting feature: the Cabinet Office monitors a sample of goals assigned to executives. If requested, ministries must provide an example of anonymized objectives to the Cabinet Office.

Spain, Portugal, and Latvia define the relative weights of goals referring to tasks and competencies, and Latvia also asks that the weight of each goal be established and be no smaller than 10%. In Italy, organizations make decisions about weighting goals for tasks, competencies, and single indicators. In almost all cases, the need for ongoing monitoring and goal adjustment is state explicitly.

Another element we analyzed is the process used to assign goals to individuals: goals assigned to the ratee, and goals agreed between the rater and the ratee. Defining goals from top to bottom is not correlated with the efficacy of the performance evaluation system and the organization's performance; instead, assigning goals through rater – ratee agreement is associated with effective performance evaluation systems. They also argue that the most effective goals are cascaded onto personnel based on the organization's strategy, i.e. positively related to effective performance assessment systems and organizational performance.

In Latvia, the Senior Management Team (*Calibration Committee*) manages the process of standardization of performance evaluations, and a specific Commission evaluates Heads of Authorities (top management).

In Italy, there is an independent performance evaluation committee for each administration (*OTV: Organismo Indipendente di Valutazione*) composed of one or three members, which is responsible for submitting proposals about the performance of top executives and guaranteeing the sound implementation of performance assessment systems.

Ireland is the only case among those we analyzed that explicitly states the role of the human resources office during the performance evaluation process:

it has to be supportive to employees and executives going through the process, monitor evaluations, and guide the process for the standardization of perform, i.e. evaluations together with raters.

In conclusion, Performance Appraisal System is needed to realize employee's abilities competencies and relative merit and worth for the organization. Performance Appraisal rates the employees in terms of their performance. At present it is not possible for organization to manage challenges without the help of potential human resource. Hence, the employees is the biggest assets to be taken care of employees ability and inability, strengths and weakness etc has to be evaluated an appraised periodically.

Новіков Д. О.,

*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін та трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

Лук'янчиков О. М.,

*канд. юрид. наук, доцент,
завідувач кафедри правового регулювання економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця*

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ГІГ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Євроінтеграційні процеси передбачають здійснення суттєвого перегляду концепцій правового регулювання трудових відносин, особливо, враховуючи сучасні тенденції розвитку ІТ-бізнесу. Так, 15 липня 2021 року було прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон), яким вперше в українському законодавстві були врегульовані суспільні відносини у сферах так званої гіг-економіки. Даний тип сучасної економіки характеризується передусім організацією трудового процесу за допомогою онлайн-платформ, нестійкістю правового зв'язку між замовником, наймачем і виконавцем

роботи, а також практично повною відсутністю соціально-правової захищеності виконавця. В Україні розвиток гіг-економіки пов'язано з проектом порталу Дія Сіті, який повинен стати вільною економічною зоною для розвитку ІТ-бізнесу у державі. При підключенні до порталу Дія Сіті його резидент інтегрується в особливий правовий режим, що включає в себе спеціальні правові норми, в тому числі, що стосуються відносин з гіг-спеціалістами, з якими укладається гіг-контракт.

Ст. 1 Закону визначила гіг-контракт як «цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону». Із даного визначення можна виділити кілька ключових пунктів : 1) гіг-контракт є цивільно-правовим договором; 2) виконання послуг або роботи за гіг-контрактом обмежується дією додатку Дія Сіті; 3) гіг-спеціаліст, який працює за гіг-контрактом має право на спеціальні соціальні гарантії.

Що стосується першого пункту, то хоча Закон називає гіг-контракт цивільно-правовим договором у статті 16 цього ж Закону йдеться про трудовий контракт як особливу форму трудового договору з гіг-спеціалістом. У розумінні Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий контракт дійсно є особливою формою трудового договору, який укладається з окремими категоріями працівників і може містити умови, які відрізняються від тих, що закріплені в трудовому законодавстві. При цьому ст. 9 КЗпП забороняє закріплювати у договорах про працю умови, які погіршують положення працівника у порівнянні з чинним трудовим законодавством. Однак тим же Законом до КЗпП були внесені доповнення, які виключили зі сфери дії КЗпП гіг-спеціалістів. У тому числі це стосується і ст. 9 зазначеного Кодексу.

Закон не роз'яснює чи є трудовий контракт гіг-контрактом, вказуючи в ч. 3 ст. 17, що «цивільно-правовий договір не вважається гіг-контрактом, якщо в ньому прямо не зазначено про укладення саме гіг-контракту». Виходячи із даної норми, можна припустити, що трудовий контракт і гіг-контракт при наймі гіг-спеціаліста все ж необхідно визнати різними формами оформлення відносин. Але їх права сутність залишається

невизначеною. Наприклад, за визнання гіг-контракту цивільно-правовим договором у Законі наявна норма, що «укладення та виконання гіг-контракту не є здійсненням підприємницької чи іншої господарської діяльності гіг-спеціаліста» (ч. 7 ст. 17). Дане положення суперечить поняттю підприємницької діяльності відповідно до ст. 42 Господарського кодексу України. Одночасно встановлюється, що «за відсутності підтверджень, що резидент Дія Сіті ввів фізичну особу в оману щодо правової природи вчиненого правочину, укладення та/або виконання гіг-контракту не може вважатися вступом у трудові відносини» (ч. 8 ст. 17). Тобто спостерігається ситуація, коли відносини з гіг-спеціалістом законодавець не визнає ані господарськими (хоча при визнанні гіг-контракту цивільно-правовим договором фактично має місце підприємницька діяльність з боку виконавця договору), ані трудовими (хоча, як визначається у ч. 6 ст. 17 Закону «послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади»). Яким же тоді договором буде вказаний договір, які будуть юридичні наслідки не вказівки його приналежності до гіг-контракту? Чи буде це вищезгаданий трудовий контракт, класичний трудовий договір, договір підряду або договір надання послуг? Природа гіг-контракту, на яку посилається законодавець, ще толком не визначена і їй ще належить викристалізуватися. У свою чергу, істотно обмежити права працівників ця невизначеність може вже зараз.

Можливість застосування гіг-контракту поширюється не на всі сфери гіг-економіки, а лише на ті, які охоплені дією додатки Дія Сіті, а також відповідно до ч. 4 ст. 5 Закону відносяться до таких видів діяльності, пов'язаних із IT-бізнесом, на кшталт комп'ютерного програмування, консультування з питань інформатизації, видання комп'ютерних ігор, програмного забезпечення. При цьому поза сферою дії Закону залишилися працівники найменш захищених сфер гіг-економіки – служб доставки пасажирів і товарів (Uber, Glovo, TaskRabbit), де працівники досі підпорядковуються виключно користувачьким додаткам і не мають яких би то ні було юридичних інструментів правового захисту своїх трудових прав.

Закон хоч і акцентує увагу на цивільно-правовому характері гіг-контракту, допускає істотне втручання законодавця у формування його умов. Особливо це стосується сфери соціальних зобов'язань резидента Дія Сіті. Наприклад, ст. 20 Закону закріплює порядок виконання робіт

(надання послуг) гіг-спеціалістом, що включає в себе час виконання робіт (надання послуг); час відпочинку; умови перебування гіг-спеціалістів на певному місці виконання робіт (надання послуг) і за місцем здійснення діяльності резидентом Дія Сіті; правила резидента Дія Сіті, зокрема, з охорони праці в місцях виконання робіт (надання послуг) і місцях здійснення діяльності резидентом Дія Сіті, і відповідальність за їх порушення; порядок обробки персональних даних; надання додаткових компенсаційних виплат або гарантій; інші умови виконання робіт (надання послуг). За своєю суттю більшість із зазначених умов у повній мірі можна віднести до умов праці, врегульованим КЗпП. Так, робочий час гіг-спеціаліста не може перевищувати 40 годин на тиждень і 8 годин на день (при цьому встановлюються широкі можливості щодо застосування ненормованого робочого часу), гіг-спеціаліст має право на оплачувану відпустку тривалістю 17 робочих днів (ця відпустка може бути поділена гіг-спеціалістом на частини будь-якої тривалості), гіг-спеціалісти підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та мають право на допомогу по тимчасовій непрацездатності, а також мають право на перерву у виконанні робіт (наданні послуг) у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше 70 календарних днів. Як бачимо, дані норми є, якщо не прямим, то дуже явним запозиченням з трудового законодавства з тим винятком, що в більшості своїй вони погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством і звучують об'єм і зміст існуючих прав і свобод, що забороняється робити згідно ч. 3 ст. 22 Конституції України.

Таким чином, спроби перевести ІТ-сферу у правове поле для досягнення цілей євроінтеграції та економічного розвитку за допомогою норм Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» фактично обертаються масштабним впровадженням цивілістичного елемента у регулювання трудових відносин, виключення з сфери дії трудо-правових гарантій значного числа працівників Інтернет-платформ, появою таких антинаукових конструктів як гіг-контракт, який за своєю природою не є ані трудовим, ані цивільно-правовим договором. Наука трудового права зобов'язана звернути свою увагу на законодавчі та наукові колізії, створені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» для їх своєчасного розв'язання і мінімізації негативних наслідків, обумовлених його застосуванням.

Огієнко І. В.,
*канд. юрид. наук, доцент кафедри
трудового, аграрного, екологічного права та соціального
захисту населення Харківського університету*

ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРОТИДІЇ ПОРУШЕННЮ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ

На розгляд до Верховної Ради України подано проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці», реєстраційний номер 5748 від 12.07.2021 року.

Цим проєктом пропонується закріпити законодавче визначення поняття «мобінг», визначити відповідальність за його вчинення. Відповідно до законопроекту визначено, що мобінг – це діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність.

З проблемою мобінгу стикаються працівники в усьому світі і, на жаль, Україна не є виключенням. До проблем, пов'язаних з цим явищем, наслідків для психологічного клімату і загальних результатів роботи колективу неодноразово звертались науковці різних галузей, в тому числі і фахівці з трудового права.

В 2006 році Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, де в статті 26 закріплено право на гідне ставлення на роботі, зокрема, з метою забезпечення ефективного здійснення права всіх працівників на захист їхньої гідності під час роботи.

Розробники законопроекту наголошують, що до сьогодні питання мобінгу в українському законодавстві не визначене. Але необхідно зазначити, що в 2013 році був прийнятий Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дія якого поширюється і на трудові відносини (ст. 4), в якому в п.7 ст. 1 надано визначення поняттю «утиск». Відповідно до вищеназваного закону, утиск – це не-

бажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери. Враховуючи, що дія цього Закону поширюється і на трудові відносини, необхідно визначити якою мірою визначення «утиск» співпадає з визначенням мобінгу, чи синонімічні ці поняття? Відповідно до ч. 1 ст. 5 вищезазначеного Закону, формами дискримінації є: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск. Вважаємо, що утиск – це дещо ширша категорія, яка охоплює дискримінаційні дії по відношенню до особи та/або групи осіб, які можуть відбуватися будь-де, а мобінг охоплює дискримінаційні дії по відношенню до особи та/або групи осіб, які відбуваються саме на роботі.

Аналізуючи світовий досвід, можна зазначити, що в багатьох країнах питання протидії мобінгу в трудових відносинах врегульовано на законодавчому рівні, країни мають судову практику з цих питань, тому, враховуючи, що для нашої держави тема мобінгу є теж актуальною, врегулювати ці питання в правовому полі необхідно, бо на сьогоднішній час судова практика з цього питання в Україні відсутня, і довести факти дискримінації та утиску на роботі уявляється майже неможливим, бо в законодавстві немає норм, які б визначали ознаки мобінгу, види доказів, які можна використовувати при доведенні цих фактів.

В проєкті закону відсутнє чітке визначення ознак, за якими можливо було б кваліфікувати факт мобінгу, крім того, вважаємо, необхідно додати перелік фактів, які б могли слугувати доказами при доведенні мобінгу, в тому числі і в судовому порядку. Якщо говорити про вертикальний мобінг, то доказами в даному випадку можуть слугувати, серед інших, і накази про накладення дисциплінарних стягнень на працівника, накази про звільнення, показання свідків. Також необхідно розмежувати мобінг і так званий «загальний стиль керівництва», для уникнення можливих зловживань з боку працівників.

Доказами при горизонтальному мобінгу можуть слугувати показання свідків, письмові пояснення сторін. Крім цього, необхідно визначити можливість використання в якості непрямих доказів аудіо-, відеозаписів фактів мобінгу, коли, наприклад, немає можливості іншим чином довести факти дискримінації. Також, якщо керівник знав про ці факти, але не вчинив дій,

щоб запобігти їм в подальшому, то у жертви такої дискримінації виникає право вимагати компенсації моральної шкоди. Але, на сьогодні, в проєкті відсутні положення, які б визначали які органи та яким чином будуть здійснювати контроль за виконанням цього закону і тому є небезпідставні побоювання, що на практиці ці норми застосувати буде вкрай складно.

Передбачене проєктом Закону встановлення обов'язку як працівників, так і роботодавця, профспілкових органів щодо організації та виконання роботи таким чином, щоб запобігати мобінгу, також встановлення як обов'язкової умови колективного договору по вживанню заходів щодо протидії мобінгу, встановлення як однієї з підстав для розірвання трудового договору за ініціативою працівника та виплати вихідної допомоги – зазнання мобінгу, встановлення підстави для звільнення працівника за ініціативи роботодавця за вчинення мобінгу – все це необхідні кроки на шляху до визнання правової природи мобінгу саме у сфері праці, спроба визначити напрямки боротьби з цим негативним явищем.

Оцінюючи в цілому цей законопроект позитивно, вважаємо за доцільне запропонувати доопрацювати проєкт Закону України від 12.07.2021 р. «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці».

Орловський О.Я.,
*канд. юрид. наук,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича*

ЛЮДСЬКА ГІДНІСТЬ ЯК КАТЕГОРІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Принцип забезпечення поваги до гідності людини втілений практично у всіх світових стандартах прав людини, виступає визначальним критерієм дієвості соціальної політики, її орієнтиром. Сучасна світова правова доктрина розглядає права та свободи людини як вищу правову цінність, а їх забезпечення є першочерговим обов'язком держави. Це стало наслідком визнання людської гідності якості визначальної основи прав і свобод людини.

Розвиток вчення про людську гідність традиційно пов'язується з розвитком ідей про права людини, вона стала підґрунтям для природного права та базисом для загальних прав людини, тому що тлумачилась як прояв духовного начала людини, тобто прояв її природи. Найбільшого розвитку доктрина природних прав отримала після II Світової війни. Існує чимало наукових підходів до розуміння поняття та сутності людської гідності: людська гідність розглядається як одна багатьох свобод людини; гідність є позитивним правом; право людини на гідність розуміється як засадниче щодо інших її прав, оскільки воно реалізується через одночасне застосування разом з іншими правами і свободами громадян; право на людську гідність розглядається як абсолютне, тобто таке, що охороняється від усіх інших суб'єктів права, які у зв'язку з цим співіснують у певному правовому режимі. П. Рабінович вказує, що гідність людини – це її достоїнство, тобто цінність людини як такої, самої по собі (самоцінність) – незалежно від будь-яких її біологічних чи соціальних властивостей. Із цього випливає й засада рівності всіх людей з огляду на їх гідність. Схожій позиції дотримуються В. Погорілко та В. Федоренко, які розуміють гідність як невід'ємне внутрішнє ставлення людини до себе як до унікальної цілісної особи. О. В. Гришук вважає, що гідність людини треба розуміти у двох значеннях: в об'єктивному – як визнання і повагу до особи з боку оточуючих, та в суб'єктивному – як усвідомлення особою свого суспільного становища. Вчена пише, що «гідність тут виконує важливу соціальну функцію – вона відображає не лише ті якості, що становлять гідність людини в даний момент, тобто якою вона є зараз, але й формують ідеальний образ людини, тобто виражає, якою вона має бути. Саме ця функція гідності розкривається у співвідношенні гідність людини – людська гідність, коли, з одного боку, гідність кожної конкретної людини є джерелом формування ідеалу – людської гідності, а з іншого – цей ідеал впливає на кожну людину, стимулюючи її прагнення особистісного розвитку і росту, орієнтуючись на цей ідеал. В. І. Розвадовський пропонує наступне визначення: гідність – це універсальне природне право, що захищає всі інші права і свободи будь-якої особи, забезпечує належне ставлення до неї з боку органів державної влади, інших публічних і приватних осіб. Р. О. Стефанчук вважає, що ідея людської гідності як високої цінності, незалежно від соціального призначення особи, визначає «моральну цінність та суспільну значущість особистості

та усвідомлення нею цієї значущості» [7, с. 10]. Аналіз різних підходів та уявлень вчених про поняття гідності дозволив В. В. Кожану виділити найпоширеніші дефініції досліджуваного феномена: комплексний інститут (суспільні відносини, що складаються з приводу охорони гідності особи, які в тому чи іншому обсязі є предметом регулювання кримінального, цивільного, сімейного, адміністративного та інших галузей права за домінуючої ролі конституційних положень); принцип (основа правового статусу особи, яка є сполучною ланкою всієї системи конституційних прав і свобод людини та громадянина); суб'єктивне право (особистість є повноправним суб'єктом, який може захищати свої права всіма способами і від посягань третіх осіб, і держави, зокрема оскаржуючи рішення і дії останньої).

Таким чином, більшість авторів підтримують подвійну природу людської гідності: як явища об'єктивного і загального для всіх людей (цінність, принцип, джерело прав людини, їх мета чи зміст) та як суб'єктивного права чи інтересу конкретної людини (гідність людини). Відповідно виділяють теологічний, філософський та правовий підхід до розуміння сутності людської гідності. Правовий підхід розглядає людську гідність подвійно: як явище об'єктивне (антропна гідність, гідність як цінність, принцип, джерело прав людини, їх мета чи зміст) та як явище суб'єктивне (право людини).

Людська гідність через систему соціальних зв'язків є вихідною у взаємовідносинах між людьми і знаходить своє безпосереднє відображення у гідності кожної людини. С. Шевчук справедливо наголошує, що людська гідність посідає визначальну роль у системі конституційних цінностей. Будучи ядром кожного конституційного права, вона формує уявлення про людину як унікальну самовизначену істоту, яка не перебуває під владою держави. Право на повагу до людської гідності кореспондує з визнанням людини «найвищою соціальною цінністю, що унеможливорює тлумачення людини інструментально, лише як об'єкт державної волі».

Отже, різноманітність наукових концепцій зумовлена багатогранністю, складністю змісту даної категорії, крім того, відсутнє і легальне визначення поняття «людська гідність» у національному законодавстві та міжнародних документах. При цьому людська гідність як один з принципів правової держави закріплюється в Конституції України як найвища со-

ціальна цінність. Шевчук С. відзначає, що право на повагу до людської гідності практично в усіх конституційних системах є абсолютним, а людська гідність визнається сутнісним змістом, «ядром кожного конституційного права. Варто також погодитись із думкою В. І. Розвадовського, що зазначена норма в загальному означає те, що на гідність людини ніхто не має права посягати у будь-який спосіб тощо; у разі вчинення протиправних дій проти гідності людини будь-яка особа має право звернутись за захистом до суду, а винна особа повинна бути притягнута до відповідальності згідно із законом. На основі вищевикладеного можна вивести головну мету соціальної держави – гарантування людині гідного рівня життя. Вказане право набуває у контексті соціальної держави особливе системно утворююче значення, адже є фундаментом всього комплексу соціальних прав людини. Від практичної реалізації цих прав залежить забезпечення людині гідного життя. Людська гідність є важливою антропосоціокультурною цінністю кожної людини, джерелом її природного права на соціальний захи ст. Соціальні права та свободи людини є вищою правовою цінністю, їх реалізація, охорона та захист є першочерговим завданням соціальної держави. Тому людську гідність варто розглядати як визначальну основу всіх прав і свобод людини, у тому числі соціальних. Вважаємо, що поняття гідність людини у праві соціального захисту доцільно розглядати у кількох взаємопов'язаних аспектах: як фундаментальну цінність, яка навколо якої формуються всі інші цінності (рівність, справедливість, свобода тощо); як абсолютне природне право; як принцип права; як обов'язок не порушувати гідність інших людей; як джерело формування всього комплексу соціальних прав та свобод людини. Людська гідність як правова цінність є фактором, який об'єднує соціальні права людини в єдине ціле, надаючи їм єдності, змістовності та спрямованості. У праві соціального захисту людську гідність слід розглядати як невід'ємну та визначальну ознаку соціальної держави, що підкреслює її цінність, суспільну значимість та яка обумовлюється існуючими рівнем соціального захисту, і є джерелом всіх соціальних прав та свобод людини. До основних ознак права гідність варто відносити: природний характер права; невідчужуваність та непорушність; абсолютність; загальність права; соціальна значимість та залежність від соціально-історичних умов суспільства.

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

ОХОРОНА ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ АКТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

На сучасному етапі розвитку світової спільноти охорону праці розглядають, як багатопрофільну область діяльності присвячену не тільки розпізнаванню небезпек пов'язаних з робочим місцем, але і попередженню цих небезпек, які здатні заподіяти шкоду здоров'ю та добробуту працівників, негативно вплинути на навколишнє середовище. Незалежно від місця розташування та розміру підприємства, від професії, виду діяльності, національності, віку, статі – всі працівники мають бути забезпечені здоровими та безпечними умовами праці. Охорона праці повинна бути спрямована на забезпечення та підтримку фізичного, психологічного, соціального благополуччя працівників на високому рівні, тому правове регулювання охорони праці в Україні потребує оновлення та вдосконалення враховуючи нові підходи у даній сфері, які закріплені у міжнародних та європейських актах.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) 22 червня 1981 року прийняла Конвенцію № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище, яка є однією із базових конвенцій МОП у галузі охорони праці. 2 листопада 2011 року Україна ратифікувала зазначену Конвенцію. У Конвенції визначено, що національна політика держав, які ратифікувала її, повинна бути направлена на запобігання нещасних випадків і ушкодження здоров'я працівників, які виникають у результаті роботи, зведення до мінімуму причин небезпек, тощо.

Крім цього, Конвенція визначає, що заходи, які спрямовані на збереження життя та здоров'я працівників, повинні прийматися на основі співтовариства роботодавців і працівників, як на національному рівні, так і на виробничому рівні. Конвенція має всеохоплюючий характер у галузі безпеки праці, гігієни праці й виробничого середовища, однак, з метою конкретизації окремих питань 20 червня 2002 року був прийнятий Прото-

кол до неї. Питання щодо повідомлення та реєстрації нещасних випадків на виробництві, аварій, професійних захворювань і ведення статистичних даних на національному рівні було деталізовано у Протоколі.

Одним із основних документів Ради Європи є Європейська соціальна хартія (переглянута), яка була підписана 3 травня 1996 року. Хартія закріпила право на безпечні та здорові умови праці у статті 3, відповідно до якої, з метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці держави зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників: розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику у галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища.

Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце в процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення, властивих виробничому середовищу; прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці; забезпечити виконання таких правил шляхом нагляду за дотриманням їх вимог; сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Слід погодитися з думкою, що з прийняттям Закону України «Про охорону праці» в редакції 2002 року почалася адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці. Була встановлена персональна відповідальність роботодавця за дотримання норм охорони праці та вимоги до роботодавців стосовно створення безпечних умов праці стали більш жорсткими.

У Рамковій Директиві 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 року «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи» відображені принципи охорони праці, які діють в країнах Європейського Союзу та спрямовані на зведення показників щодо аварій, виробничого травматизму, професійних захворювань до мінімуму.

Необхідно наголосити, що останніми часом в Європейському Союзі охорона праці фактично набула нових форм, а саме: пропаганда «добробуту на роботі», що означає моральний, фізичний та соціальний добробут працівників. Політика у сфері охорони праці Європейського співтовариства спрямована на розвиток культури попередження ризи-

ків та засновується на превентивних підходах через освіту, обізнаність й профілактику.

Інтеграція України у Європейське співтовариство потребує не тільки удосконалення діючих правових норм у сфері охорони праці, але й створення умов для покращення роботи щодо: профілактики соціальних ризиків (домагань на робочому місці, стресів, депресій); аналізу ризиків, які пов'язані з роботою (психологічних та соціальних); особливостей організації роботи та робочого часу (працівників із тимчасовою зайнятістю, з нестандартними формами зайнятості); профілактики професійних захворювань (спричинених застосуванням азбесту); особливостей роботи окремих категорій працівників (враховуючи «гендерний фактор»), тощо.

На сучасному етапі розвитку нашої держави головним завданням є збереження життя та здоров'я людини, створення безпечних умов праці враховуючи досягнення міжнародного досвіду у сфері ефективного управління охороною праці.

Раданович Н. М.,
*канд. юрид. наук,
доцент кафедри теорії та філософії права
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

ПРАВО НА ПРАЦЮ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Епоха Просвітництва обґрунтувала ідею індивідуальної свободи, в межах якої було задекларовано й свободу праці, що трактувалася, як вільний продаж власної робочої сили тому, хто більше за неї платить, і як право тих, хто не має приватної власності (Вольгер). Відтак вже у перших нормативних джерелах того періоду віднаходимо закріплення рівного доступу людей «до всіх занять, місць, громадських посад залежно від їх здібностей без будь-яких відмінностей, крім відмінності у їхніх доброчинностях і талантах» (стаття 6 Французької декларація прав людини і громадянина 1789 року).

Згодом ця ідея набула свого розвитку в міжнародних та національних нормативних документах посередництвом права на працю (справедливу

винагороду за неї, сприятливі умови праці, захист від безробіття), заборони дискримінації за статевою ознакою чи іншими ознаками в процесі реалізації цього права, заборони використання примусової праці. Аналогічні стандарти відображені і в Конституції сучасної України (стаття 24, 43).

Примітно, що розвиток конституційної практики щодо реалізації права на працю, який активно на сьогодні забезпечується Конституційним Судом України, відбувається в наступних напрямках:

– утвердження розуміння «праці» на ліберальній основі, а саме «свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей» (Рішення Конституційного Суду України № 14-рп/2004 від 7 липня 2004 року у справі *про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу*). Це повертає ідею праці з розряду соціальної повинності в коло гуманістичних цінностей, які сприяють розвитку людської особистості, її активності і творчого потенціалу;

– взаємозв'язку трудових прав з концепцією соціальної держави, а відтак – з поняттями «достатній і гідний життєвий рівень», «баланс інтересів сторін трудових відносин», «гідне людини існування», «соціальна справедливість» (Рішення Конституційного Суду України № 9-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року у справі *щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України*);

– гарантування позитивними обов'язками держави – «створювати громадянам умови для повного здійснення права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності» (Рішення Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 9 липня 1998 року у справі *про тлумачення терміну «законодавство»*). Щоправда, під вказаним кутом зору дещо контраверсійною видається ситуація з юридичним регулюванням оплати праці, зокрема *гарантуванням* мінімальної заробітної плати, яка, своєю чергою, теж є державною соціальною *гарантією*, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Мова йде про припис частини першої статті 3¹ Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, згідно з яким «якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо

встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати».

По-перше, вказане законодавче положення не відповідає сутнісному розумінню поняття мінімальної заробітної плати, як соціальної гарантії: фактично уможлиблюється ситуація порушення гарантії, яка долається роботодавцем шляхом додаткової доплати (*гарантія не гарантується*). При цьому з формулювання припису не простежується його чіткий зобов'язувальний характер (роботодавець *зобов'язаний, повинен* провести доплату).

По-друге, таке положення не узгоджується із попередньо викладеною у цій же статті заборонаю: «Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати».

По-третє, породжуються підстави звернень до органу конституційної юрисдикції, як це мало місце у справі про мінімальний посадовий оклад (тарифну ставку) від 15 липня 2021 року. У зв'язку з цим Конституційний Суд України оцінював конституційність окремих статей Закону України «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України, досліджуючи питання природи, функційного призначення та співвідношення розмірів мінімальної заробітної плати, мінімального посадового окладу (тарифної ставки), прожиткового мінімуму, а також питання дотримання принципу правової визначеності. Хоча проблема, як видається, знаходиться насамперед у площині «колізійності» правових норм. Проте Конституційний Суд України самостійно обмежив свою компетенцію щодо вирішення таких питань, про що свідчать його юридичні позиції, а також бере до уваги лише ті приписи, на які безпосередньо вказує суб'єкт звернення (Ухвала Великої палати КСУ № 18-у/2019 від 18 квітня 2019). Щоправда, таке обмеження не отримало абсолютної підтримки суддів, на думку яких «імператив правовладдя («принцип верховенства права») вимагає активної суддівської дії за тих юридичних станів, коли співіснують суперечливі норми того самого ієрархічного рівня» (Розбіжна думка судді Сергія Головатого в справі щодо відкриття конституційного провадження щодо конституційності окремих приписів статті 208⁴ Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10 лютого 2010 року).

Таким чином, юридичне регулювання права на працю, як засвідчує конституційна практика, набуло свого сутнісного втілення з огляду на його міжнародно-правові стандарти, але потребує подальшого вдосконалення, зокрема, з огляду на належний баланс основних способів регулювання, юридичних зобов'язувань, заборон і дозволів.

Радіонова-Водяницька В. О.,
канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ БЛОКЧЕЙН В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

На сьогоднішній день в судовому праві існують проблеми щодо працевлаштування кадрів, оплати праці, дискримінації тощо. Це ставить нові завдання перед фахівцями у сфері трудового права. За останні десять років відбувся прогресивний розвиток технологій та найпомітніших інновацій в столітті – блокчейн, який полегшить обмін, опрацювання та розподіл інформації, а також дасть змогу вирішити деякі проблеми в трудових правовідносинах. Технологія застосування механізму блокчейну охоплює майже всі сфери від сільського господарства, освіти, науки, банків та приватних підприємств.

Ідея технології блокчейн максимально проста – це величезна база даних загального користування. Блокчейн – це розподілена база даних, в якій зберігається інформація про кожну операцію, зроблену в системі. Дані зберігаються у вигляді ланцюжка блоків із записами про транзакції. Їх неможливо підробити, так як кожна нова запис здійснює підтвердження в уже існуючих ланцюжках. Щоб підробити дані, потрібно змінювати інформацію у всіх інших блоках. При цьому, так як система розподілена, актуальна інформація про записи в системі зберігається у всіх її учасників і автоматично оновлюється при внесенні будь-яких змін. Тобто, у системі блокчейн немає нікого, хто може, умовно «смикнути рубильник» і знищити базу даних і у всіх знаходиться «остання версія».

В наших реаліях існує багато випадків прийняття особи на роботу, яка завідомо подає неправдиві відомості про певний свій рівень знань, вмінь

чи досвід який не відповідає дійсності. Одним із аргументів на користь визнання актуальності сучасних технологій у формуванні правового базису, є Закон України №2155-VIII від 05.10. 2017 р. «Про електронні довірчі послуги», в якому хоча і не декларується легалізація блокчейну, але містяться положення щодо окремих елементів, які використовує дана технологія. Блокчейн може стати вирішенням такої проблеми, тим самим полегшить побудову та збільшить ефективність підтримки публічних баз даних, дасть можливість фіксувати всі пропозиції на ринку праці. По-перше, інформацію, яка буде зберігатися стане неможливо підробити. По-друге, така база буде в змозі справлятися з різними видами хакерських атак та іншими популярними способами порушення роботи. Застосування такої технології дозволить забезпечити швидку та надійну синхронізацію даних.

За допомогою такої системи, роботодавці зможуть ввести дані стосовно критеріїв, особистих якостей, певних навичок майбутнього працівника в цю базу блокчейн. Відповідно будь-яка людина зможе віднайти таку пропозицію і направити електронно свою кандидатуру. За допомогою унікальних ідентифікаторів в базі даних блокчейн людина зможе перевірити на достовірність інформацію, від так інформація стає прозорою, більше не будуть траплятися неправдиві пропозиції роботи, не буде якихось недоданих даних до умов праці, не будуть з'являтися додаткові критерії під час співбесіди через якісь суб'єктивні причини «нелюбові» роботодавця до вашої краватки.

На практиці існує чисельна кількість випадків щодо дискримінації через стать, вагу, зовнішність, тощо, при працевлаштуванні. Завдяки блокчейну роботодавець, не буде знати такі відомості, тому в такому випадку дискримінація виключається, відповідно до багатьох міжнародно-правових актів, та вітчизняного законодавства.

Однією з умов трудового договору є оплата праці – один з центральних інститутів трудового права. Сьогодні як ніколи стрімко розвиваються крипто валюти, велика кількість людей по всьому світу використовують їх для платежів.

Транзакції на основі блокчейну будуть загальнодоступними для всіх. Так звісно в більшості випадків це порушує норми, які покликані зберігати конфіденційність заробітної плати, але це буде зіставлятися в протывагу тому високому рівню прозорості, пропонованим транзак-

ціями з ланцюжком. Отже, заробітна плата біткоїнами, або будь-якою іншою криптовалютою, або за допомогою блокчейн зможе зменшити рівень заробітної плати «у конвертах» та нелегально працюючих осіб.

Отже, в трудовому праві існують деякі прогалини в правовому регулюванні окремих інститутів, котрі потребують додаткового сучасного регулювання. Беручи до уваги швидкий розвиток технологій, слід розглянути сучасне регулювання проблемних питань трудового права через систему блокчейн. Якщо говорити про трудове право та блокчейн, то через цю систему можна розширити межі працевлаштування, виключити питання дискримінації, автоматизувати певні процеси, та вирішити проблеми сірі схеми оплати праці. Саме це дасть змогу нашій країні стати передовою країною в сфері правової системи.

Свічкарьова Я. В.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Однією із форм нетипової зайнятості є робота за викликом. З метою сприяння більшій свободі вибору в реалізації права на працю, зниження рівня безробіття, урядом України було заплановано захід, який полягає в удосконаленні трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості. На сьогодні роботу за викликом вітчизняний законодавець запропонував врегулювати за допомогою «трудового договору з нефіксованим робочим часом».

Вперше спроба запровадження такого договору мала місце в проєкті «Закону про працю» № 2708 від 28.12.2019 року. Майже через рік відбулася друга спроба – у проєкті Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», підготовленому Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Третя та четверта

спроби відбулися на початку 2021 року. Так, 25 лютого 2021 року в Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161 внесений Кабінетом Міністрів України, а 16 березня цього ж року – зареєстровано альтернативний проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161-1, внесений народними депутатами України Н. Королевською, Ю. Солодом, В. Гнатенком, В. Морозом та ін. Альтернативний законопроект № 5161-1 було відхилено, оскільки за змістом він був практично аналогічним Урядовому законопроекту № 5161.

Важливим є той факт, що на відміну від попередніх законопроектів, у законопроектах № 5161 та 5161-1 було враховано положення Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. Ця Директива була прийнята з метою забезпечення розвитку нових форм зайнятості, надання працівникам нових мінімальних прав, для заохочення і гарантування належного рівня прозорості, безпеки та передбачуваності щодо їхніх трудових відносин і умов праці, з підтриманням обґрунтованої адаптованості ринку праці та гнучкості нетипових форм зайнятості.

Урахування положень Директиви 2019/1152 пов'язане з виконанням нашою державою «Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». Так, відповідно ст. 424 цієї Угоди Україна взяла на себе зобов'язання забезпечити «поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди», зокрема: протягом трьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до Директиви Ради 89/391/ЄЕС; протягом чотирьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до Директиви Ради 91/533/ЄЕС. При цьому вказана Директива Ради 91/533/ЄЕС втрачає чинність 31 липня 2022 року на підставі Директиви 2019/1152.

Отже, законопроектом № 5161, пропонується на законодавчому рівні закріпити новий вид трудового договору – «трудоий договір з нефіксованим робочим часом», який визначається як «особливий вид трудового

договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно» (ч. 1 ст. 21¹). Частина 5 цієї статті вказує на те, що трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про: спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи; спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання; інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).

Щодо мінімального строку повідомлення працівника про початок виконання роботи, в п.32 Директиви 2019/1152 надано роз'яснення яким чином визначати цей період часу. Так, розумний мінімальний термін повідомлення слід розуміти як період часу від моменту, коли працівника поінформовано про нове робоче завдання, і моментом початку виконання цього завдання. При цьому, тривалість терміну повідомлення може варіюватися відповідно до потреб сектора, що розглядається, з забезпеченням належного захисту працівників.

На нашу думку, такі норми повністю відповідають положенням Директиви 2019/1152 та роблять умови трудового договору з нефіксованим робочим часом передбачуваними, однак, на жаль, авторами проекту не враховані й інші не менш важливі положення Директиви. Так, у ч. 3 ст. 10 Директиви 2019/1152 зазначено «...якщо держави-члени дозволяють роботодавцеві скасувати робоче завдання без компенсації, держави-члени вживають необхідних заходів, згідно з національним законодавством, колективними угодами чи практикою, для забезпечення права працівника на компенсацію, якщо роботодавець скасував, після закінчення зазначеного розумного строку, робоче завдання, раніше погоджене з працівником». У пункті 34 преамбули Директиви 2019/1152 вказується на те, що «...якщо працівник, режим роботи якого повністю або переважно непередбачуваний, домовився зі своїм роботодавцем про виконання конкретного робочого завдання, працівник повинен мати можливість планувати свою роботу відповідним чином. Працівник повинен бути захищений належною компенсацією від втрати доходу в результаті **несвоєчасного** скасування погодженого робочого завдання».

Виходячи із положень Директиви, повідомлення працівника про початок роботи та повідомлення працівника про скасування робочого завдання є різними поняттями, а отже, й строки таких повідомлень повинні бути різними.

У ч. 3 ст. 10 та п.34 Директиви 2019/1152 йдеться про таку гарантію працівникам, як **виплату компенсації від втрати доходу** у разі несвоєчасного повідомлення про скасування робочого завдання (порушення заздалегідь визначених планів працівника щодо майбутньої роботи та отримання заробітної плати). Тобто **передбачуваність умов праці, на нашу думку, полягає в тому, що працівник, отримавши виклик на роботу, має можливість спланувати своє подальше життя, з урахуванням часу підготовки до роботи, проїзду до місця її виконання, отримання заробітної плати тощо.**

Отже, положення ч. 3 ст. 10 та п.34 Директиви 2019/1152 щодо отримання компенсації є цілком виправданими в сфері надання додаткових гарантій працівникам. Ключовою умовою для отримання такої компенсації є «скасування робочого завдання після закінчення розумного строку».

Однак, ні категорія «розумний строк», ні критерії її визначення у вітчизняному трудовому праві не містяться.

Саме поняття «розумний» і його правове наповнення було запозичено із англо-американської правової системи. Тлумачиться даний термін через категорії «розумна людина», «звичайний громадянин» та «людина з автобусу». Відомий науковець М. Брагінський для визначення поняття «розумність» вважали за доцільне використовувати критерій «середня людина». Досліджуючи питання категорії «розумності», в цивільному праві, О. Бакалінська дійшла висновку про те, що «...розумність суб'єкта передбачає обґрунтованість, логічність, усвідомленість та доцільність його поведінки. Розумною прийнято вважати поведінку особи, якщо вона є результатом усвідомлення соціально-економічної обстановки, в якій знаходиться особа. Розумним прийнято вважати строк, який є достатнім і обґрунтованим для належного виконання зобов'язання, що відповідає йому по суті. При аналізі сутності терміну «розумний строк» в адміністративному процесі, М. Сорока зазначила, що «...певна різниця полягає у тих критеріях, які покладені в основу визначення розумності строку. Зокрема, вказане стосується положень про визнання такого строку найкоротшим, або акцентована увага на недопущенні невикористаних зволікань». На

думку С. Русу та М. Стефанчука – «...що стосується розумного строку, необхідно виходити з того терміну, який необхідний для вчинення певних дій за звичайних, нормальних умов. При цьому слід враховувати... технологічні процеси, час, необхідний для транспортування, створення речей чи надання послуг». В договірному правовому регулюванні, як вважає О. Коморний, «...принцип розумності передбачає послідовність і обґрунтованість суб'єктів права в здійсненні певних дій... Йдеться про те, по-перше, наскільки ефективно і доцільно запроваджена законодавцем договірна форма, по-друге, наскільки ефективним є договірне правове регулювання (нормативне й індивідуальне), що встановлене для себе сторонами договору. Розумність також є критерієм оцінки дії сторін договору.

Отже, виходячи з викладеного вище, вважаємо, що в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом крім строків повідомлення про виклик, слід також визначати «розумні» строки повідомлення працівника на випадок скасування робочого завдання та розмір компенсації від втрати доходу у разі повідомлення працівника з порушенням таких строків. Критерії «розумності» строків повинні визначатися в індивідуально-договірному порядку. Щодо компенсації від втрати доходів, вважаємо за можливе застосувати розміри, які є аналогічними тим, що застосовуються при оплаті за час простою не з вини працівника (ст. 113 КЗпП України), а саме, не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Смолярова М.Л.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та трудового права
Національного університету
«Запорізька політехніка»*

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Визначальним фактором для зростання продуктивності праці та поліпшення якості роботи залишається трудова мотивація. Водночас питання формування ефективної системи мотивації учасників трудових

правовідносин та оцінки її ефективності є досить актуальним у трудовому праві. На сьогодні у трудових правовідносинах не використовуються різні методи мотивації працівників, що негативно впливає на матеріальне забезпечення працівників. Тому, в сучасних умовах розроблення стратегії мотивації трудової діяльності на підприємстві є необхідною.

В юридичній, економічній, соціологічній та психологічній літературі поняття «мотивація праці» визначається неоднаково. В економічній літературі під мотивацією праці розуміють усе те, що активізує діяльність людини. В соціологічній літературі мотивацію праці розглядають як процес вибору людиною свого способу участі в трудовій діяльності, спонукання до активної трудової поведінки, який базується на задоволенні найважливіших для людини потреб. В психологічній літературі під мотивацію праці розуміють сукупність психологічних процесів, що спрямовують поведінку людини. В юридичній літературі мотивацію розглядають як внутрішні стимули окремої людини або групи людей до трудової діяльності. Зрозуміло, що науковці мають різні уявлення щодо визначення цього складного явища, яке потребує всебічного дослідження.

На активну поведінку працівників впливає комплекс правових стимулів, що спонукають їх до трудової діяльності. Це зовнішні правові стимули встановлені на державному, галузевому, територіальному, локальному рівнях та внутрішні стимули особистості або групи людей. Внутрішні стимули формуються в залежності від потреб, інтересів, цінностей особистості працівника та трудового колективу підприємства. За допомогою мотивації праці досягаються цілі як особистості, так й трудового колективу.

У економічній літературі учені розрізняють поняття «мотивація праці» і «мотивація трудової діяльності». Так, А. М. Колот вважає, що «мотивація трудової діяльності» має ширший зміст на відміну від поняття «мотивація праці». Праця – це цілеспрямована діяльність людини з видозміни й пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб. Процес праці включає три моменти: власне працю, предмети праці й засоби праці. Але трудова діяльність не обмежується лише процесом праці. Діяльність – це специфічна форма ставлення до навколишнього світу, змістом якої є його доцільна зміна і перетворення в інтересах людей, зміна, яка включає мету, засоби, результат і сам процес. Трудова діяльність відбувається в умовах суспільного поділу праці на основі

освіти, кваліфікації, стажу роботи, трудової активності, ціннісних орієнтацій та пріоритетів індивіда, ситуації на ринку праці тощо. Насправді мотивація трудової діяльності містить цілу низку складових: мотивації до зайнятості; мотивації до реалізації права на працю; мотивації до сумлінного виконання своїх обов'язків; мотивації до поліпшення якості роботи; мотивації до додержання вимог нормативних актів про охорону праці; мотивації до професійного розвитку тощо. А мотивацію праці здебільшого розглядають як спонукання працівника до ефективної праці.

У трудовій діяльності кожний працівник має свої ціннісні орієнтації на зміст праці та на умови праці. Наприклад, на підприємствах є працівники, які зацікавлені працювати на роботі, що приносить задоволення, але ж і є ті працівники, які намагаються знайти більш високооплачувану роботу та працювати не зовсім в сприятливих умовах. Правові стимули, що встановлюються на державному, галузевому, територіальному, локальному рівнях, опосередковано впливають на трудову поведінку учасників трудових правовідносин і зачіпають їх інтереси, стають спонукальними мотивами.

Отже, при розробленні системи мотивації учасників трудових правовідносин на підприємстві необхідно обов'язково враховувати ціннісні орієнтації працівників та трудового колективу, тоді ця система буде відповідати як цілям так і завданням.

Сільченко С. О.,
канд. юрид. наук, доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ЩОДО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

1. Технічний прогрес і розвиток інформаційних технологій стають визначальним фактором розвитку правового регулювання суспільних відносин. Цифрові технології стали рушійною силою глобального характеру, яка змінює не лише виробництво і побут, а й суспільний устрій і державні інститути. Особливо помітним цей процес став під час пандемії, коли традиційні соціальні зв'язки були зруйновані, а використання інформаційних

технологій значно розширилось. Як відомо, діджиталізація – це загальний термін, що використовується для позначення цифрової трансформації суспільства та економіки. Він характеризує перехід від індустріальної епохи й аналогових технологій до епохи знань і творчості, що характеризується цифровими технологіями та інноваціями в цифровому бізнесі.

Не оминає цей процес і сферу використання найманої праці та соціального захисту. Поступово електронний документообіг і користування спеціальними застосунками для отримання різноманітних послуг, стають все більш звичними. Тому правове регулювання соціально-трудова відносин має адекватно відображати існуючий стан справ, забезпечуючи при цьому баланс між технологічністю правового регулювання та гарантіями реалізації та захисту соціальних і трудових прав громадян.

2. Так, відповідно до ч. 2 ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи. Із набранням чинності Закону України від 30.03.2021 р. № 1368-IX «Про внесення змін до Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус»» постало питання про можливість використання е-паспорта та е-паспорта для виїзду за кордон під час працевлаштування.

Із паспортом у вигляді книжечки або картки проблем не виникає, адже технологія виготовлення дозволяє здійснювати їх перевірку, презумуючи достовірність цих документів. Використання під час укладення трудового договору е-паспортів також можливе, проте створюватиме певні складнощі.

Слід відзначити, що дефініції цих понять, наведені у п. 12 та 13 ч. 1 ст. 3 Закону від 30.03.2021 р. № 1368-IX, є невдалими і створюють невизначеність стосовно сутності е-паспортів. Зокрема, е-паспортом є *паспорт громадянина України* у формі електронного відображення інформації, що міститься у *паспорті громадянина України* у формі картки, оформленому засобами Реєстру, разом з унікальним електронним

ідентифікатором (QR-кодом, штрих-кодом, цифровим кодом), а також інформації про місце проживання (за наявності).

Складається враження, що е-паспорт – це самостійний паспортний документ. Підтвердженням цього є положення ч. 1 ст. 14¹ Закону України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус», яка передбачає, що е-паспорти використовуються на території України для посвідчення особи та підтвердження громадянства, надання адміністративних та інших послуг, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті. Е-паспорт і е-паспорт для виїзду за кордон пред'являються особою замість та без додаткового пред'явлення паспорта громадянина України, паспорта громадянина України для виїзду за кордон, документів (відомостей, даних) про реєстраційний номер облікової картки платника податків, про місце проживання. Тому роботодавець не може відмовляти в укладенні трудового договору на підставі пред'явлення особою е-паспорту. Але перевірити його достовірність через унікальний електронний ідентифікатор можливо лише за наявності спеціального обладнання.

3. Прийняття Закону України від 05.02.2021 р. № 1217-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» ознаменувало початок відмови від трудової книжки як основного документа про трудову діяльність працівника. Облік трудового (страхового) стажу працівника, а також інших значимих юридичних фактів, що стосуються працюючих, відбуватиметься в електронній формі. Також з'явиться можливість автоматичного призначення пенсій за віком.

Закон передбачає п'ятирічний перехідний період наповнення Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – Реєстр) відомостями з використанням паперових книжок та інших документів, що мають відомості, призначені для внесення до Реєстру. Тому поки не можна говорити про відмову від трудових книжок. З урахуванням перехідного періоду особа, яка влаштовується на роботу, має право подавати трудову книжку або відомості про трудову діяльність з Реєстру. Крім того, працівник може вимагати від роботодавця оформлення паперової трудової книжки і надалі.

Зараз порядок отримання інформації з Реєстру працівниками (застрахованими особами) регламентується розділом V Положення про

реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, затвердженим постановою правління Пенсійного фонду України від 18.06.2014 р. № 10-1 (у редакції постанови правління від 27.03.2018 р. № 8-1). Ця інформація надається у вигляді довідок за формами, передбаченими додатками 3–9 до Положення. Працівник може перевірити відомості про себе в Реєстрі після ідентифікації особи у базі даних веб-порталу відповідно до Положення про організацію прийому та обслуговування осіб, які звертаються до органів Пенсійного фонду України, затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 30.07.2015 р. № 13–1, а також через термінали доступу, у тому числі автоматизовані, суб'єктів, підключених до інформаційних сервісів на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України. Доступ до документа у сховищі електронних документів здійснюється за допомогою перевірочних кодів та коду підтвердження, що надаються застрахованій особі, яка здійснила запит, на вказану нею адресу електронної пошти та/або СМС-повідомленням.

4. Не минула діджиталізація і сферу соціального страхування. Так, 04.06.2021 р. набув чинності наказ Міністерства охорони здоров'я України від 01.06.2021 р. № 1066 «Деякі питання формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність та проведення їхньої перевірки» (далі – наказ № 1066), яким затверджено низку документів, що запроваджують нову модель підтвердження тимчасової непрацездатності для забезпечення застрахованих по соціальному страхуванню у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю:

1) Порядок формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я;

2) Порядок здійснення Фондом соціального страхування України перевірок обґрунтованості видачі та продовження листків непрацездатності;

3) Інструкція по роботі з медичними висновками про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я та листками непрацездатності на період дії перехідної моделі;

4) Порядок організації експертизи тимчасової втрати працездатності.

Протягом перехідного періоду, який продовжено до жовтня 2021 р., діятиме перехідна модель роботи з медичними висновками про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній

системі охорони здоров'я та листками непрацездатності. Заклади охорони здоров'я поступово мають припинити оформлення паперових листків непрацездатності та перейти до формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність і внесення їх до відповідного Реєстру. Ця інформація стає підставою для формування та видачі е-лікарняних в Електронному реєстрі листків непрацездатності. Порядок організації ведення цього Реєстру та надання інформації з нього було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 328 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 31.03.2021 р № 323).

Сформований в електронній системі листок непрацездатності у день створення стає доступним для перегляду в кабінетах страхувальника та застрахованої особи на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України, але до дати закінчення періоду його дії не може бути використаний страхувальником як підстава для нарахування матеріального забезпечення.

Поява електронних лікарняних не вплине на:

- 1) розмір оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності і розмір допомоги по тимчасовій втраті працездатності;
- 2) процедуру розрахунку і виплати лікарняних;
- 3) строки отримання допомоги від Фонду соціального страхування, адже вони зумовлюються датою подання роботодавцем заяви-розрахунку до Фонду.

При цьому слід урахувати, що для отримання фінансування роботодавці формують заяви-розрахунки окремо для е-лікарняних і паперових листків непрацездатності. Це пов'язано з тим, що е-лікарняні не мають серії та видаються за оновленими кодами причин тимчасової непрацездатності.

Наразі залишається неврегульованою ситуація щодо призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності для сумісників. Так, відповідно до ч. 1 ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», у разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи. Але щодо е-лікарняних не передбачено можливості створення копії. Тому ця ситуація потребує додаткового врегулювання,

оскільки роботодавці як за основним місцем роботи працівника, так і за сумісництвом можуть користуватися відомостями кабінету страхувальника на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України.

Соловійов О. В.

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

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ

Аналіз історії розвитку систем захисту постраждалих від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання дозволяє виділити наступні історичні способи такого захисту:

1. Деліктно-договірний спосіб, який ґрунтується на засадах договору та цивільно-правового принципу відповідальності та деліктний спосіб, в основі якого є виключно цивільно-правова відповідальність заподіяча шкоди.

Деліктно-договірний спосіб був характерний для Англії у ХІХ ст. , де постраждалі від нещасного випадку мали можливість «домогтися» відшкодування в тому разі, якщо вони могли довести вину роботодавця та за умови, що це було прямо передбачено договором. Тобто роботодавець повинен був заздалегідь при укладенні договору погодитись на те, що він буде відшкодувати працівнику шкоду, якщо останній зможе довести його вину.

З правової точки зору на той час трудовий договір являв собою лише деякий різновид цивільно-правового договору найму послуг. Це теоретично дозволяло при заподіянні виробничої травми працівникові використовувати систему не лише деліктної, а й договірної відповідальності. Однак, враховуючи чинний на той час принцип свободи договору, така відповідальність роботодавця за виробничу травму могла бути передбачена тільки за наявності на те його волі.

Виходячи із цього можна зробити висновок, що роботодавець повинен був нести відповідальність за ушкодження здоров'я працівника тільки в тому випадку, якщо така умова була передбачена в договорі і працівнику вдалося довести вину свого наймача.

Загальна норма звичаєвого права встановлювала відповідальність кожного як за свої особисті дії, так і за дії своїх слуг і повірених. Відносно робітників ця загальна норма звужувалася: підприємець відповідав тільки за свої особисті дії, а не за дії тих осіб, яким було довірено управління підприємством. На практиці це призводило до повної безвідповідальності підприємця. Юридичним виправданням такої системи була теорія загального найму, згідно з якою працівник при укладенні трудового договору завжди повинен був розуміти ті небезпеки, на які він наражатиметься, і бере на себе всі пов'язані із цим ризики. Перед працівником не відповідали ні роботодавець, ні керівники робіт, ні інші працівники. Підставою для такого звільнення від відповідальності, з пояснень юристів того часу, була наявність загального ризику, загальної небезпеки, загального найму. Вважалося, що коли працівник підписував трудовий договір, то він добровільно погоджувався наражати себе на небезпеку професійного ризику без усілякої можливої компенсації, а також «мовчки погоджувався» прийняти всі порядки, які існували на підприємстві. Керуючись цією теорією, англійські суди, розглядаючи справи про відшкодування шкоди, яка була заподіяна аварією на залізниці, присуджували винагороду пасажиром, які отримали травму, і відмовляли у відшкодуванні постраждалим працівникам.

У більшості випадків, які мали місце на практиці, зважаючи на значну фактичну нерівність між працівником і роботодавцем у сфері соціального, майнового та освітнього становища, довести вину роботодавця було справою більш ніж складною, особливо коли доводити її повинна була сім'я працівника, який загинув у результаті нещасного випадку на виробництві. Таким чином, на початковому етапі не вдалося встановити позитивну практику щодо можливості стягнення з роботодавця сум відшкодування шкоди у разі відсутності вини працівника, оскільки важко було довести вину роботодавця. Відсутність дієвого механізму відшкодування шкоди викликало незадоволення широких соціальних верств, особливо враховуючи те, що за статистикою того

часу тільки 5% жертв нещасного випадку отримували відшкодування від підприємців

2. Спеціальна розширена відповідальність роботодавців, в основу якої покладено принципи цивільно-правової відповідальності, які закріплені в окремому спеціальному нормативно-правовому акті. Цей спосіб є перехідним між цивільно-правовою відповідальністю та соціально-забезпечувальним механізмом.

Наприкінці XIX – на початку XX ст. у всіх європейських країнах були прийняті спеціальні закони, що замінювали загальноцивільну відповідальність спеціальною відповідальністю підприємців за шкоду і каліцтва, які були завдані робітникам на підприємстві. Відповідно до цих законів обов'язок доведення вини перемістився з робітника на підприємця, який повинен був довести вину потерпілого в тому, що стався нещасний випадок. У рамках цивільного права склалася концепція «професійного ризику», згідно з якою нещасні випадки стали розглядатися не як «непередбачене і несподіване порушення нормального ходу виробництва, а як щось безумовно притаманне даному виробництву». У кожній галузі є свій коефіцієнт нещасного випадку, що являє собою величину постійну, і роботодавець, наймаючи робітника, свідомо піддає його певному ризику. Як писав І. Енгель, «...тут годі шукати винного, крім самої праці, яка здійснюються в інтересах підприємців.

На думку З. Р. Теттенборн, закони про відповідальність підприємців за шкоду здоров'ю працівника мали два позитивних моменти. По-перше, вони давали поштовх до посилення заходів з охорони праці і, по-друге, розвивали ідеї і засади соціального страхування.

Незважаючи на значні недоліки законів про відповідальність підприємців, їх прийняття не лише поліпшило становище працівників, а й стало поштовхом для прийняття роботодавцями заходів з охорони праці.

3. Соціальне страхування (обов'язкове та добровільне).

Певні кроки у започаткуванні соціального страхування було зроблено ще в Пруссії, де в 1854 р. було введено примусове страхування для гірничозаводських робітників, які мали об'єднуватися у спеціальні товариства. При цих товариствах існували обов'язкові для членів товариств каси, що надавали окрім безкоштовної медичної та грошової допомоги у випадку хвороби, у випадку загибелі від нещасного випадку члена каси

для сім'ї – гроші на поховання, а для вдови – невеличку пенсію до часу її наступного заміжжя. Надання таких допомог було для кас обов'язковим, до того ж при наявності вільних коштів діяльність цих кас могла бути розширена. Каси були юридичними особами з власними статутами, а адміністрація складалась наполовину з представників робітників і наполовину з представників підприємців. Підприємці повинні були платити не менше половини загальної суми внесків робітників. У 1876 р. каси об'єднували 263000 робітників.

Слід зазначити, що вперше ідея обов'язкового страхування соціальних ризиків була висловлена Джоном Ванкувером в 1796 р. у книзі, присвяченій дослідженню причин і наслідків бідності. Він пропонував організувати каси взаємного страхування з обов'язковою участю в них певних категорій населення. До середини XIX в. ця ідея частково отримала своє практичне втілення.

По суті соціальне страхування, як писав Н. А. Вігдорчик, являє собою «особливу форму соціальної взаємодопомоги, при якій ризик певного нещастя враховується заздалегідь, і заздалегідь же розподіляється між учасниками організації пов'язаний із цими ризиками матеріальний тягар». Отто фон Бісмарк називав соціальне страхування «практичним християнством».

У 1884 р. у Німеччині було прийнято закон «Про страхування від нещасного випадку на виробництві». Запроваджена О. Бісмарком система виявилася настільки вдалою, що багато в чому була запозичена іншими країнами і продовжує функціонувати з певними модифікаціями донині.

Цим законом передбачалися:

1. Обов'язковість страхування. Страхування тепер здійснювалося не на підставі цивільно-правового договору, а на підставі закону, чим значно розширювалося коло осіб, яким гарантувалося дотримання їхніх інтересів при виробничому травматизмі.

2. Відрахування роботодавців мали характер обов'язкових платежів, розмір внесків встановлювався публічною владою.

3. Створення спеціальних страхових установ, що функціонували під адміністративним контролем, який поширювався на формування та використання страхових фондів. Ці товариства були скоріше громадськими організаціями, об'єднували всіх роботодавців певної галузі в межах кон-

кретного округу. При цьому керувалися вони самими страхувальниками. Всі роботодавці певної галузі промисловості зобов'язані були брати участь в одному із страхових товариств. Таке товариство являло собою публічно-правову організацію, яка об'єднувала в цілях монопольного страхування від нещасного випадку всіх роботодавців відповідної галузі в певному окрузі. Управління цією організацією здійснювалось самими страхувальниками і за рахунок їх обов'язкових внесків покривалися всі необхідні витрати. Розмір страхових внесків визначався наприкінці кожного року таким чином, щоб внесками компенсувати витрати, що виникли за минулий рік.

4. Прийняття державою і суспільством на себе обов'язку з фінансово-забезпечення виплат постраждалим у разі недостатності у страхових організацій коштів.

5. Введення підвищеного публічного контролю за формуванням, використанням та витрачанням коштів страхового фонду.

У подальшому соціальне страхування було впроваджено в більшості європейських країн. Так, в Австрії закон про страхування від нещасного випадку був прийнятий 1887 р., у Норвегії – 1894 р., Фінляндії – 1895 р., у Великобританії та Ірландії – 1897 р., у Франції, Італії та Данії – 1898 р., Іспанії – 1900 р., Швеції, Голландії, Люксембурзі – 1901 р., Угорщині – 1907 р., Бельгії – 1903 р., Сербії – 1910 р., Ліхтенштейні – 1911 р., Румунії, Швейцарії – 1912 р., Португалії – 1913 р., Греції – 1915 р.

Подальший розвиток соціального страхування від нещасного випадку супроводжувався загальними тенденціями для усіх європейських країн. По-перше, відбувалося послідовне розширення кола застрахованих за рахунок включення до нього домашньої прислуги, сільськогосподарських працівників, високооплачуваних фахівців та інших груп працівників. По-друге, розширювалося поняття страхового випадку: страхування було поширене також і на професійні захворювання, у поняття страхового випадку стали включати нещасні випадки дорогою на роботу та ін. По-третє, виникли нові види забезпечення постраждалих, що мали на меті реабілітацію застрахованих.

У питаннях управління соціальним страхуванням, формування фінансової бази страхової системи існувало й існує велике різноманіття варіантів, а національні системи страхування від професійних ризиків значно відрізняються.

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

ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ НА ДОДАТКОВУ СОЦІАЛЬНУ ВІДПУСТКУ

9 травня 2021 року набули чинності зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною» від 15 квітня 2021 року № 1401-ІХ, зокрема і до статті 182¹ КЗпП України та статті 19 Закону України «Про відпустки».

Зазначеними змінами, зокрема передбачається надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів наступним категоріям осіб:

- одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- матері (батьку) 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);
- особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків.

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

У реакції статті 19 Закону України «Про відпустки», що діяла до 9 травня 2021 року зазначалось, що право на таку відпустку мала «жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років». Внесеними у частину 1 статті 182¹ КЗпП України та у частину 1 статті 19 Закону України «Про відпустки» змінами слова «жінці, яка працює і має...» замінено словами «одному з батьків, який має...».

Відтепер, один з батьків дитини отримав право на зазначену додаткову соціальну відпустку за тієї умови, що інший батько в поточному кален-

дарному році не скористався своїм право на цю відпустку. Закріплення права на такий вид відпустки не тільки за матір'ю, але і за батьком дитини є правильним та забезпечить гарантування рівних можливостей догляду за дитиною для обох батьків, рівномірного поєднання їх трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків.

Чинним законодавством не встановлено конкретного переліку документів, які потрібно надати одному з батьків для підтвердження того, що він не скористався правом на додаткову соціальну відпустку за своїм місцем роботи. Тому, таким документом може бути будь-який документ, який оформлений у встановленому законом порядку та в якому підтверджується, що іншому з батьків дитини така додаткова соціальна відпустка не надавалась в поточному календарному році або за попередні роки.

Для того, щоб отримати таку соціальну відпустку до 9 травня 2021 року, жінка – мати двох дітей віком до 15 років повинна була не тільки перебувати з підприємством, установою, організацією в трудових відносинах, але й ще фактично пропрацювати хоча б один день протягом календарного року. Після 9 травня 2021 року право на щорічну додаткову оплачувану соціальну відпустку отримали один з батьків дитини, який перебуває в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, але незалежно від фактичного виконання ним трудових обов'язків.

Оскільки зазначена відпустка є соціальною, а не щорічною, вона надається у будь-який час календарного року незалежно від відпрацьованого працівником часу та дати народження дитини.

Разом з тим, на нашу думку, право працівника на отримання такої додаткової соціальної відпустки повинно бути пов'язано з його трудовою діяльністю, відпрацьованим часом у роботодавця. Хоча термін «відпустка» не визначений законодавством про працю, однак в юридичній енциклопедії відпустка визначається як певний календарний період часу, що надається працівникам протягом року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням від виконання трудових обов'язків і збереження місця роботи (посади) та зарплати (допомоги) у випадках, передбачених законом. Якщо працівник протягом календарного року не працював жодного дня з певних причин (наприклад, є тимчасово непра-

цездатним), то і підстав для надання йому соціальної відпустки, на нашу думку, не повинно вбачатись. У зв'язку з чим редакція статті 19 Закону України «Про відпустки», яка діяла до 9 травня 2021 року, в якій право на цей вид відпустки надавався працюючій особі, була більш справедливою та розумною.

Разом з тим, чинне законодавство про працю не передбачає можливості надання двох видів відпусток одночасно, що підтверджується зокрема і листом Міністерства економіки України від 10.08.2021 року № 4712–06/40796–07. Це означає, що працівник не може перебувати одночасно у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і мати право на додаткову соціальну відпустку.

У той же час, у разі, коли працівник, який має право на додаткову соціальну відпустку і не скористався цим правом у поточному році, він може отримати її у наступному році або у разі звільнення йому має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні соціальної відпустки. Така грошова компенсація має бути йому виплачена у разі підтвердження іншим батьком того, що він не скористався правом на додаткову соціальну відпустку за кожен рік окремо. Відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. При цьому строків давності за цим видом відпусток не передбачено.

Отже, згідно з приписами законодавства про працю право працівника на додаткову соціальну відпустку і право на отримання грошової компенсації за невикористану соціальну відпустку у разі звільнення – це різні за змістом терміни.

Законодавством про працю гарантується працівнику – одному з батьків право на додаткову соціальну відпустку відповідно до чинної редакції статті 19 Закону України «Про відпустки» незалежно від відпрацьованого часу, а також право на грошову компенсацію за невикористану додаткову соціальну відпустку у разі його звільнення відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки», навіть якщо він не використав цю відпустку за минулий рік або за кілька попередніх років.

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

ЩОДО МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ЗАХИСТУ ПРАВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Одним із актуальних питань протягом всього існування людства залишається питання прав людини, можливість їх реалізації та захисту. Утвердження, забезпечення, реалізація прав людини є важливим показником, що вказує на демократичність та соціальність держави, а також на те, що така держава є правовою.

Конституція України в ч. 5 ст. 55 закріплює, що кожному гарантується захист своїх прав, свобод та інтересів від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами. В умовах євроінтеграції нашої країни та пандемії коронавірусної інфекції, думається, назріла необхідність щодо перегляду основних способів захисту трудових прав працівників та вдосконалення трудового законодавства в означеному напрямку.

Традиційно, одним із основних способів захисту трудових прав Конституція України закріплює судовий захист ст. Відповідно до чинного трудового законодавства працівники також мають можливість захищати свої права за допомогою професійної спілки, комісії з трудових спорів (за їх наявності на підприємстві, установі чи організації), примирної комісії чи трудового арбітражу (у разі виникнення колективного трудового спору). Можливе й звернення до прокуратури з заявою про проведення перевірки в роботодавця щодо виявлення порушення трудового законодавства. Проте правове життя сучасного українського суспільства зазнає постійного впливу сторонніх факторів та потребує певних змін та інтерпретацій, які сприятимуть покращенню правового регулювання трудових та тісно з ними пов'язаних суспільних відносин.

Медіація, як один із досудових добровільних способів вирішення спору між роботодавцем та працівником, зважаючи на досвід закордон-

них країн, має низку переваг та заслуговує на імplementацію до норм національного трудового законодавства.

Медіація виникла під час світової економічної кризи в США, так званої «Великої Депресії» в 1930-х роках, як спосіб вирішення сімейних та трудових конфліктів. Завдяки медіації були зупинені тривалі масштабні страйки. На сьогодні медіація зарекомендувала себе як ефективний спосіб вирішення спорів в більшості країн світу практично у всіх сферах життя.

Процедура медіації протягом кількох останніх років активно популяризується в Україні, являє собою нову культуру соціального діалогу, проте до сих пір не має належного правового закріплення.

Медіація (від лат. mediation – посередництво) – це конфіденційне залучення посередників для врегулювання спору та виходу з конфліктної ситуації. Медіація дещо нагадує процедуру вирішення колективного трудового спору в трудовому арбітражі, однак більш спрощена та має безліч переваг, а саме: а) конфіденційність процедури медіації; б) значна економія часу; в) зниження вартості процесу вирішення спору; г) можливість збереження або відновлення ділових взаємин з партнерами; ґ) можливість впливати на результат; д) можливість запобігти виникненню подібних конфліктів у майбутньому; е) гарантія виконання рішення (у разі успішної медіації) та інші.

Важливо пам'ятати, що у процесі медіації рішення приймаються сторонами самостійно і спрямовані на задоволення їхніх глибинних потреб та інтересів.

Примітно, що до основних принципів медіації належать: а) добровільність участі, свобода виходу з процесу медіації для всіх його учасників; б) конфіденційність зустрічі та обмеження доступу до інформації; в) щирість намірів щодо вирішення конфлікту; г) неформальність та гнучкість процедури медіації; д) нейтральність, неупередженість, безсторонність та незалежність посередника (медіатора). Медіація може мати різні формати: змішаний формат, індивідуальний, спільний, кокуси тощо.

Варто наголосити, що конфлікти, спричинені наслідками пандемії COVID-19 та певні перешкоди щодо доступу до судів, створили новий запит для розвитку послуг медіації. Процес медіації характерний мінімальністю стресових ситуацій, натомість судовий порядок врегулювання

суперечки є більш нервовим. Завдяки медіації сторони врегульовують конфлікт між собою. Після судового процесу конфлікт між сторонами може залишитись та тривати надалі. Важливо й те, що медіація дозволяє скоротити навантаження на судову систему та судові витрати, строки розгляду справ та відсоток оскаржуваних рішень, негативне навантаження на суд та його учасників та загалом знизити соціальне напруження в суспільстві. Учасники процесу медіації зацікавлені в тому, що витрати на медіатора мінімальні, в той час як в рамках судового процесу необхідно сплатити судовий збір, послуги адвоката, також можливі витрати на експерта.

Як бачимо, процедура медіації – це спосіб цивілізованого врегулювання конфлікту, в результаті якого сторони мають можливість знайти взаєморозуміння. Головною перевагою медіації є те, що це давно апробована та виправдана світовим досвідом процедура. Окрім того, напрацювання спільних рішень у процесі медіації дозволяє сторонам вирішити конфлікт, враховуючи їхні інтереси та побажання, на протипагу рішенню суду, ухваленого суддею, який врахував лише законодавство, доказову базу та усталену судову практику.

Отже, можемо дійти висновку, що медіація може стати більш ефективнішим способом вирішення конфліктів, аніж звернення до суду. За статистичними даними, на 2018–2020 роки рівень виконання судових рішень становить 31%. При цьому, рівень не виконання медіаційної угоди – 5%. Медіація є більш швидким способом вирішення конфліктів. Тривалість середньостатистичного судового провадження (з урахуванням досудової стадії і всіх інстанцій судової системи) може бути від 1 року. Середньостатистичний процес медіації триває 5–6 годин (наголосимо, що більша кількість часу свідчить про неготовність сторін до медіації). Медіацію можна застосовувати у будь-якому конфлікті, що робить його незалежним від судової системи, а це означає, що справа не затягнеться занадто довго через перезавантаженість суддів чи реформування судової системи. Медіація є менш формалізованим способом вирішення спорів. У цьому способі немає зайвої бюрократизації, паперової тяганини та інших формальностей, які відволікають від суті процесу вирішення конфлікту.

Чичина Е. В.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
учреждения образования «Белорусский государственный
экономический университет»*

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПЕРСПЕКТИВНОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ ЭКОНОМИКИ

Как отмечается в докладе МОТ «Устойчивое развитие, достойный труд и зеленые рабочие места», переход к устойчивой и более экологически чистой экономике открывает большие возможности для социального развития: 1) создание дополнительных рабочих мест; 2) повышение качества существующих рабочих мест; 3) широкомасштабная социальная интеграция.

Сельское хозяйство (наряду с лесным и рыбным хозяйством, энергетикой, обрабатывающей промышленностью, строительством, транспортом) традиционно находится в центре внимания при разработке экологических и экономических программ. То есть, в данных базовых отраслях национальных экономик сосредоточено значительное число рабочих мест, находящихся под непосредственным воздействием программ экологической устойчивости.

При этом сельскохозяйственный сектор является точкой пересечения противоположных по своей направленности процессов, которые обусловлены (будут обусловлены) экологизацией современных экономик.

С одной стороны, занятость в сфере сельского хозяйства в значительной степени подвержена рискам, связанным с экологическими преобразованиями. В частности, прогнозируется ее свертывание, изменения в квалификационной структуре и т. д. Помимо этого, в настоящее время правовое положение работников организаций сельского хозяйства нуждается в объективном совершенствовании. В частности, в сфере сельского хозяйства отмечается значительное число нарушений трудовых прав работников, неравномерность занятости и другие аспекты, которые не отвечают в полной мере индикаторам достойного труда и не позволяют утверждать о зеленом характере рабочих мест.

С другой стороны, основываясь на предпосылках естественного и правового характера, можно утверждать, что в сфере сельского хозяйства имеется значительный потенциал в появлении новых зеленых рабочих мест, могут быть реализованы другие способы привлечения трудоспособного сельского населения в зеленую экономику страны. В этом контексте особый интерес представляет оценка социального потенциала деятельности граждан по оказанию услуг в сфере агротуризма; членства в крестьянском (фермерском) хозяйстве; деятельности граждан, осуществляющих ведение личных подсобных хозяйств по производству, переработке и реализации произведенной ими сельскохозяйственной продукции и иных форм трудовой занятости граждан в сельском хозяйстве.

В последнее десятилетие усилиями мирового сообщества и международных организаций были определены, сформулированы и формализованы векторные основы общественного развития, проявляющиеся как на глобальном, так и на локальном уровне.

В частности, в сентябре 2015 г. ООН были определены и приняты 17 Целей устойчивого развития (далее – ЦУР). Государства-члены ООН, включая и Республику Беларусь, одобрили Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 года и обязались предпринимать все необходимые действия для достижения обозначенных в ней ЦУР.

Применительно к обозначенной проблематике интерес представляет Цель 8 «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». Данная цель предполагает решение следующие задач:

8.1 Поддерживать экономический рост на душу населения в соответствии с национальными условиями и, в частности, рост валового внутреннего продукта на уровне не менее 7 процентов в год в наименее развитых странах;

8.2 Добиться повышения производительности в экономике посредством диверсификации, технической модернизации и инновационной деятельности, в том числе путем уделения особого внимания секторам с высокой добавленной стоимостью и трудоемким секторам;

8.3 Содействовать проведению ориентированной на развитие политики, которая способствует производительной деятельности, созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, и поощрять официальное признание и развитие

микро-, малых и средних предприятий, в том числе посредством предоставления им доступа к финансовым услугам;

8.4 На протяжении всего срока до конца 2030 года постепенно повышать глобальную эффективность использования ресурсов в системах потребления и производства и стремиться к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды, как это предусматривается Десятилетней стратегией действий по переходу к использованию рациональных моделей потребления и производства, причем первыми этим должны заняться развитые страны;

8.5 К 2030 году обеспечить полную и производительную занятость и достойную работу для всех женщин и мужчин, в том числе молодых людей и инвалидов, и равную оплату за труд равной ценности;

8.6 К 2020 году существенно сократить долю молодежи, которая не работает, не учится и не приобретает профессиональных навыков;

8.7 Принять срочные и эффективные меры для того, чтобы искоренить принудительный труд, покончить с современным рабством и торговлей людьми и обеспечить запрет и ликвидацию наихудших форм детского труда, включая вербовку и использование детей-солдат, а к 2025 году покончить с детским трудом во всех его формах;

8.8 Защищать трудовые права и содействовать обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости;

8.9 К 2030 году обеспечить разработку и осуществление стратегий поощрения устойчивого туризма, который способствует созданию рабочих мест, развитию местной культуры и производству местной продукции

8.10 Укреплять способность национальных финансовых учреждений поощрять и расширять доступ к банковским, страховым и финансовым услугам для всех;

8-а Увеличить оказываемую в рамках инициативы «Помощь в торговле» поддержку развивающихся стран, особенно наименее развитых стран, в том числе по линии Расширенной комплексной рамочной программы для оказания технической помощи в области торговли наименее развитым странам;

8-б К 2020 году разработать и ввести в действие глобальную стратегию обеспечения занятости молодежи и осуществить Глобальный пакт о рабочих местах Международной организации труда.

Обратим внимание, что в приведенных задачах содержится прямая отсылка к актам и инициативам Международной организации труда (далее – МОТ), которые также формируют концептуальные подходы к занятости в целом, и в сфере сельского хозяйства – в частности.

В ноябре 2009 г. МОТ был принят Глобальный пакт о рабочих местах: согласованность политики и международная координация. Несмотря на то, что данный Пакт был принят в рамках антикризисных мер, поддерживающих мировую и национальные экономики, по своему замыслу он стал общим коллективным обязательством всех партнеров, составляющих МОТ, сделать занятость и социальную защиту трудящихся центральным элементом всех экономических и социальных программ и всех чрезвычайных мер по стимулированию экономики (вне конкретного контекста).

С 1999 г. МОТ занимается разработкой Концепции достойного труда, нацеленной на комплексный подход к достижению полной и продуктивной занятости, социальной защиты, прав в сфере труда и социального диалога. Концепция достойного труда не только содержательно отражена в ЦУР, но и является частью их мировоззренческой основы, т. е. имеет аксиологическое значение.

Итак, в основу ЦУР легли многие положения, сформулированные МОТ в Концепции и реализуемой ею Программе достойного труда. В 2019 г. в контексте отчета о реализации Программы достойного труда МОТ подготовила доклад «Время действовать в целях достижения ЦУР 8» (Time to Act for SDG 8 : Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity), в котором достойный труд и достижение ЦУР рассматриваются во взаимосвязи.

В Плане МОТ по реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года прямо указывается, что «благодаря включению существенных элементов Программы достойного труда МОТ в комплексные и преобразующие основы Повестки дня до 2030 года нашей Организации было поручено сыграть активную, полномасштабную роль в достижении ЦУР все ЦУР так или иначе связаны с мандатом МОТ и четыремя основополагающими принципами Программы достойного труда».

Итак, обобщение международно-правовых основ, обеспечивающих устойчивое развитие, позволяет определить идеальную долгосрочную

модель состояния рынка труда и занятости в целом; рынка труда и занятости в сельскохозяйственной отрасли экономики – в частности.

Концепция достойного труда, сформулированная и реализуемая МОТ в своих инициативах, нашла свое отражение в ЦУР (Цель 8) и имеет «субъективную точку приложения» – закрепляет идеальную модель правового положения трудящегося в целом; трудящегося в сельскохозяйственной отрасли экономики – в частности.

Юшко А. М.,
*канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета
імені Ярослава Мудрого*

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

6 вересня 2021 року Міністерство освіти і науки України на своєму сайті запропонувало для громадського обговорення проєкт Положення про атестацію педагогічних працівників (далі – Проєкт). У ньому, зокрема, визначаються порядок проведення атестації педагогічних працівників, її періодичність та види (чергова, позачергова), підстави призначення позачергової атестації, умови проходження атестації, її правові наслідки, порядок утворення, види та компетенція атестаційних комісій, оскарження їх рішень.

Атестація педагогічних працівників розглядається як система заходів, спрямованих на всебічне та комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності. У Проєкті, на відміну від чинного Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 06.10.2010 № 930, не визначено коло педагогічних працівників, на яких поширюється цей нормативний акт. У ньому передбачено лише, що дія зазначеного Положення *не* поширюється на атестацію педагогічних працівників закладів спеціалізованої освіти, які забезпечують здобуття фахових компетентностей спеціалізованої освіти. А з тексту цього Положення можна зрозуміти, що воно поширюється і на керівників закладів освіти. Видається доцільним встановити у За-

гальних положеннях запропонованого до обговорення документу, що його дія поширюється на керівників, їх заступників, інших педагогічних працівників усіх закладів освіти, передбачених Законом України «Про освіту», крім закладів спеціалізованої освіти. Адже правова визначеність приписів законодавства полегшує їх застосування і, відповідно, зменшує ймовірність виникнення спорів.

Відповідно до пункту 3 Розділу II Проекту «Створення, склад та повноваження атестаційних комісій» головою атестаційної комісії I рівня може бути керівник (чи його заступник) закладу освіти, установи. Головою атестаційної комісії II, III рівня може бути керівник (чи його заступник) органу управління у сфері освіти, його структурного підрозділу. На мій погляд, більш демократично й неупереджено було б закріпити положення, що головою атестаційної комісії не може бути керівник закладу освіти чи органу управління у сфері освіти, оскільки саме він своїм наказом утворює атестаційну комісію, затверджує її персональний склад, вводить в дію рішення атестаційної комісії.

Згідно з ч. 4–5 ст. 11 Закону України від 12.01.2012 № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників» атестація проводиться за рішенням роботодавця, яким затверджуються положення про проведення атестації, склад атестаційної комісії, графік проведення атестації. Інформація про проведення атестації доводиться до відома працівників не пізніше ніж за два місяці до її проведення. Атестаційна комісія формується з висококваліфікованих фахівців та представника виборного органу первинної профспілкової організації. Таким чином, закон також не передбачає, що атестаційну комісію може очолювати сам керівник, який її призначає.

Запропонована Проектом процедура атестації має, на мою думку, більш формальний характер порівняно з тою, яка передбачена чинним Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників. Так, пунктом 6 Розділу III Проекту «Порядок проведення атестації» визначено, що атестаційна комісія вивчає особову справу педагогічного працівника, подані ним документи, у разі необхідності перевіряє їх достовірність, встановлює відповідність пункту 8 розділу I цього Положення, а також оцінює професійні компетентності педагогічного працівника з урахуванням його посадових обов'язків і вимог відповідного професійного стандарту (у разі наявності).

Для належного оцінювання професійних компетентностей педагогічного працівника атестаційна комісія *може* прийняти рішення про вивчення практичного досвіду його роботи. У такому випадку атестаційна комісія має визначити зі свого складу членів атестаційної комісії, відповідальних за проведення вивчення практичного досвіду роботи педагогічного працівника, а також затвердити напрямки та графік його проведення. Тобто практичний досвід педагогічного працівника може і не оцінюватися. Але ж викладацька діяльність є основною в роботі педагогічного працівника.

Згідно з пунктом 3.3. чинного Типового положення про атестацію педагогічних працівників атестаційна комісія відповідно до затвердженого графіка роботи до 15 березня вивчає педагогічну діяльність осіб, які атестуються, шляхом відвідування уроків (навчальних занять), позаурочних (позанавчальних) заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів, студентів, курсантів, слухачів, вихованців з предмета (дисципліни), що викладає педагогічний працівник, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання педагогічним працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних об'єднань, фахових конкурсах та інших заходах, пов'язаних з організацією навчально-виховної роботи, тощо. Вважаю такий підхід правильним і вартим збереження, адже лише на підставі документів, без вивчення практичного досвіду роботи педагогічного працівника, не можна прийняти об'єктивного рішення про його професійні знання та навички, педагогічну майстерність, володіння інформаційно-комунікаційними технологіями, необхідними для застосування в сучасному освітньому процесі, ділові та морально-етичні якості.

Деякі питання виникають і щодо Розділу IV Проєкту «Оскарження рішень атестаційний комісій». Так, пунктом 1 цього Розділу передбачено, що у разі незгоди педагогічного працівника з рішенням атестаційної комісії I чи II рівня він має право оскаржити таке рішення шляхом подання апеляції до відповідної атестаційної комісії вищого рівня упродовж 5 робочих днів з дати отримання педагогічним працівником атестаційного листа (особисто або на електронну адресу).

Атестаційна комісія має розглянути апеляційну заяву та прийняти рішення протягом 15 робочих днів з дати її надходження. Атестаційна комісія за результатами розгляду апеляції може прийняти рішення про:

1) відповідність педагогічного працівника займаній посаді, підтвердження раніше присвоєної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;

2) присвоєння педагогічному працівнику наступної кваліфікаційної категорії та/або педагогічного звання та скасування рішення атестаційної комісії нижчого рівня;

3) залишення рішення атестаційної комісії нижчого рівня без змін, а апеляції без задоволення (пункт 4 Розділу IV Проекту).

Керівник закладу освіти впродовж трьох робочих днів з дати отримання витягу з протоколу про результати розгляду апеляції має видати відповідний наказ та ознайомити з ним педагогічного працівника.

Однак Проект не передбачає, що рішення атестаційних комісій можуть бути оскаржені до суду. Це право є невід’ємним для кожного працівника, тому пропоную доповнити Проект положенням, згідно з яким педагогічний працівник, який не згоден з рішенням атестаційної комісії вищого рівня за результатами розгляду його апеляції, має право оскаржити його до суду в порядку та строки, передбачені законодавством для розгляду трудових спорів.

І на завершення хотілося б звернути увагу на положення Проекту, які регламентують проведення атестації педагогічних працівників, що працюють за сумісництвом (пункт 9 Розділу I Проекту «Загальні положення»). Справа в тому, що ст. 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників» відносить осіб, які працюють за сумісництвом, до категорій працівників, що не підлягають атестації. Цей припис закону видається суперечливим, оскільки під сумісництвом розуміється виконання, крім своєї основної, іншої роботи на умовах трудового договору, як на тому ж, так і на іншому підприємстві, в установі чи організації. Тобто працівник може виконувати різну або й таку саму роботу за різними трудовими договорами, тому не зовсім зрозуміло, чому в одному підприємстві можна перевіряти ділові якості працівника, а в іншому – ні. У зв’язку з цим, очевидно, слід спочатку виключити зазначене положення із ст. 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників».

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕВІДПОВІДНІСТЮ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДИ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

Підвищення ефективності договірної регуляції трудових відносин є важливим чинником забезпечення основних трудових прав працівників. Національне законодавство, яким закріплюються положення про трудові відносини працівників, спрямоване на підвищення продуктивності праці, зміцнення трудової дисципліни, а також на підготовку та підвищення трудової кваліфікації.

Важливим механізмом реалізації права особи на працю є укладення трудового договору між сторонами, якими є працівник і роботодавець. Відповідність працівника необхідним критеріям є вагомим чинником для його працевлаштування і подальшої діяльності. Окрім законодавчого врегулювання порядку укладення трудового договору, закріплення механізму розірвання трудового договору є не менш важливою гарантією дотримання прав працівників.

Зокрема, у статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплено вичерпний перелік основних допустимих підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (далі – роботодавця). Положеннями пункту 2 частини 1 статті 40 КЗпП України визначено, що однією з підстав розірвання трудового договору роботодавцем є виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи.

На практиці все частіше виникають ситуації з неправильним тлумаченням і, як результат, з неправильним застосуванням такої правової дефініції, як «невідповідність виконуваній роботі за станом здоров'я». У зв'язку з такою тенденцією, вважаємо за необхідне більш детально

розглянути особливості розірвання договору на підставі невідповідності виконуваній роботі за станом здоров'я.

Під «станом здоров'я працівника, що перешкоджає продовженню певної роботи» розуміється такий стан працівника, при якому спостерігається постійний спад працездатності, який спричиняє складнощі або взагалі унеможливорює виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків. Обсяг цього поняття також складають випадки, коли за станом здоров'я виконання конкретної роботи працівнику протипоказано або таке виконання може завдати шкоди іншим особам.

Варто зазначити, що, в першу чергу, ця підстава розірвання трудового договору закріплена з метою дотримання інтересів самого працівника, оскільки подальше виконання визначених трудових обов'язків може спричинити шкоду його здоров'ю. В інтересах працівника трудовий договір розривається, якщо продовження виконання роботи загрожує життю та здоров'ю самого працівника або його стан здоров'я не дозволяє виконувати трудові обов'язки належним чином. Крім того, розірвання трудового договору на підставі незадовільного стану здоров'я працівника має місце і як вимушений захід в межах захисту прав інших осіб, наприклад, у ситуаціях, якщо працівник сфери обслуговування після чергового медичного огляду визнаний бацилоносієм.

Звертаємо увагу, що у випадку виникнення загрози життю та здоров'ю самого працівника внаслідок виконання певного виду робіт або неможливості належного виконання трудових обов'язків, характерним є виявлення стійкого зниження працездатності, що має причинно-наслідковий зв'язок з погіршенням стану здоров'я.

Працездатність людини не є абстрактною чи статичною величиною, а зумовлена відповідними факторами і знаходиться в безперервній динаміці, яка залежить від мінливості численних біологічних і соціальних чинників, що її визначають. При цьому, не існує нормативно закріпленого переліку показників зниження працездатності працівників. Роботодавець має окремо оцінювати конкретні обставини ситуації, належним чином аналізувати роботу кожного працівника, щоб мати змогу відмежувати випадки неналежного виконання трудової функції з вини працівника та внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає належному виконанню роботи. Разом із цим, рішення роботодавця має обов'язково підкріплюватися висновком медико-соціальної експертизи.

Положеннями пп.1 п.3 Положення про медико-соціальну експертизу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 03.12.2009 р. №1317, закріплено, що медико-соціальна експертиза може проводитися особам, що звертаються для встановлення інвалідності, за наявності відомостей, що підтверджують стійке порушення функцій організму, обумовлених захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які спричиняють обмеження життєдіяльності.

Із зазначеного вбачається, що причиною розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності займаній посаді чи виконуваній роботі у зв'язку зі станом здоров'я слугує встановлена медико-соціальною експертизою інвалідність або стійке порушення функцій організму, що обумовлені захворюваннями, наслідками травм чи вродженими вадами, які в свою чергу перешкоджають належному виконанню працівником посадових обов'язків.

При розірванні трудового договору важливе значення приділяється тому, що виявлене погіршення здоров'я не є тимчасовим явищем, а, як правило, носить безповоротний характер. З метою захисту прав працівників, які не можуть тимчасово виконувати свою трудову функцію, законодавець встановив заборону звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності. Саме тому висновок медико-соціальної експертизи має на меті підтвердження стійкості та постійності розладу стану здоров'я працівника, що запобігає порушення вимог трудового законодавства роботодавцем.

Як зазначалося вище, висновком медико-соціальної експертизи може встановлюватися інвалідність особи. Разом із цим варто проводити чітку межу між ситуацією, коли на роботу було прийнято особу, яка вже мала інвалідність, та коли інвалідність була набута особою в період виконання роботи та стала підставою для звільнення, оскільки розірвання трудового договору через інвалідність особи не допускається. Крім того, роботодавець також не має права розірвати трудові відносини з працівником, стан здоров'я якого погіршився внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання.

Таким чином, наразі дедалі більше актуалізується потреба у розробленні консолідованого нормативно-правового акту, який об'єднуватиме перелік критеріїв оцінки невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, стандарт показників зниження працездатності, закріплення по-

ложень про мінімальну межу визначення сталості такого зниження, а також способи визначення недостатньої кваліфікації працівника. Чітке нормативне закріплення необхідного понятійного апарату значно знизить кількість ситуацій, пов'язаних із неправильним тлумаченням і, як результат, з неправильним застосуванням дефініцій, що прямо впливатиме на дотримання прав працівника та забезпечуватиме зміцнення трудової дисципліни, підготовку та підвищення трудової кваліфікації.

Зважаючи на випадки виникнення цілковитої автономії роботодавця у прийнятті ним рішення щодо розірвання трудових відносин у зв'язку зі станом здоров'я працівника, вважаємо за необхідне ще раз підкреслити на обов'язковості проведення медико-соціальної експертизи та на обов'язковості врахування результату такої експертизи роботодавцем. Розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я слід вважати здійсненим виключно на підставі об'єктивних обставин, що не залежали ні від працівника, ні від роботодавця.

Шевердіна В. І.,

канд. юрид. наук,

науковий співробітник відділу координації

правових досліджень

Національної академії правових наук України

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Актуальність питання щодо правового становища керівника значно зросла на етапі формування та розвитку ринкової організації економіки у сучасних умовах. Несумлінна робота керівників, зловживання ними службовим становищем приводять до необхідності юридичного впливу на керівника як на особу, що має право приймати рішення з питань господарської діяльності, а також у галузі організації і управління працею.

Поняття керівника не закріплене у чинному українському законодавстві, проте в статті 65 Господарського кодексу України закріплено порядок укладення контракту з керівником та його повноваження: «Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники)

або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства. У разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін. Керівник підприємства без доручення діє від імені підприємства, представляє його інтереси в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, інших організаціях, у відносинах з юридичними особами та громадянами, формує адміністрацію підприємства і вирішує питання діяльності підприємства в межах та порядку, визначених установчими документами. Керівник, який допустив порушення законодавства при управлінні організацією, може бути притягнутий до юридичної відповідальності. Залежно від ступеня тяжкості проступку вона може бути дисциплінарною, адміністративною чи кримінальною.

Керівник притягується до дисциплінарної відповідальності за винне невиконання чи неналежне виконання покладених на нього в трудовому правовідношенні з роботодавцем обов'язків щодо здійснення організаційно-розпорядчої і адміністративно господарської діяльності, тобто за скоєння дисциплінарного проступку. За загальним правилом, ст. 147 КЗпП передбачає такі види стягнення: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Але законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

В межах питання відповідальності керівника, особливе значення має саме матеріальна відповідальність, якщо в результаті правопорушення заподіяна шкода майновій сфері роботодавця, може виникнути обов'язок відшкодувати її повністю або частково. Керівник несе і обмежену і повну матеріальну відповідальність у встановленому законом порядку. У зв'язку зі змінами в трудове законодавство від 13.05.2014 року ст. 130 КЗпП закріплює, що «відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами».

Щодо обмеженої матеріальної відповідальності, в ч. 2 ст. 133 КЗпП закріплено певну особливість: «У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть: 2) керівники підприємств, установ,

організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники – у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, нежиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Пункт 6 постанови Пленуму Верховного суду України від 29.12.1992 року № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» дає роз'яснення щодо кола осіб, на яких поширюється дія статті: «На підставі п. 2 ст. 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, нежиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням».

Випадки повної матеріальної відповідальності закріплені у ст. 134 КЗпП, в якій говориться, що відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу; керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоечасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством».

Практичне застосування п. 8 ст. 134 КЗпП визначено п. 13 постанови Пленуму ВСУ від 29.12.1992 року № 14: «Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі п. 8 ст. 134 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок по від-

шкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини». Порядок стягнення визначено ст. 136 КЗпП України: «Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу».

Євроінтеграційні процеси зумовлюють удосконалення трудового законодавства, чим впливають на розвиток інститутів трудового права. Відповідальність керівника як суб'єкта трудового права України потребує подальшого розвитку, а законодавство – вдосконалення. Адже, маючи значні владні повноваження, керівник несе підвищену відповідальність за свої дії та за виконання покладених на нього трудових обов'язків.

Ясинская-Казаченко А. В.,

канд. юрид. наук, доцент

доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин,

УО «Белорусский государственный экономический университет»

УТОЧНЕНИЕ КОНСТРУКЦИИ ТРАНСФЕРНОГО ДОГОВОРА В ОТНОШЕНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ, ТРЕНЕРОВ

Глава 26¹ Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) определяет особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта. В профессиональном спорте широко распространен переход *профессиональных спортсменов (игроков) из одних спортивных клубов в другие*. Данное явление в профессиональном спорте принято называть *трансфером*. В соответствии с новой редакцией Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 125-З «О физической культуре и спорте» (далее – Закон о спорте) понятие трансферного перехода частично определяется в сфере профессионального спорта. Хотя при детальном изучении механизма реализации трансферных прав

спортсменов приходим к выводу о том, что законодательство Республики Беларусь не отражает всей специфики как трансферных договоров, так и специфики рассмотрения спортивных трансферных споров.

В науке ведутся дискуссии по поводу определения правовой природы трансферного договора. Имеются различные подходы к его содержанию. Например, высказываются позиции о смешанной природе трансферного договора, согласно которым его содержание составляют трудовые и гражданско-правовые отношения. В этой связи в правовой доктрине существуют различные позиции относительно отраслевой природы отношений по трансферу спортсмена, представляется необходимым остановиться на вопросе правовой природы трансферного договора с точки зрения исследования *понятия приглашение на работу*, что означает не только заинтересованность в спортсмене, но и готовность предложить ему определенные условия работы (размер заработка, режим работы).

При этом следует отличать *приглашение на работу* и *обязательное письменное приглашение на работу в порядке перевода* от одного нанимателя к другому по согласованию между ними. Различия состоят в следующем:

приглашение на работу – односторонний документ, который информирует потенциального работника о желании нанимателя заключить трудовой договор с ним на указанных в этом документе условиях. При этом законодательство о труде Республики Беларусь не предусматривает возможность письменного приглашения на работу работника, который, прошел отбор по вакантной должности;

обязательное письменное приглашение на работу может применяться в случаях перевода от одного нанимателя к другому и является по своей сути трехсторонним соглашением, включающим в себя работника и обоих нанимателей.

В случае *приглашения на работу* по трудовому договору стороны обязуются в будущем заключить трудовой договор на условиях, предусмотренных приглашением на работу. Трудовой договор содержит условия, позволяющие установить предмет и прочие существенные условия основного трансферного договора.

Дополнительно поясним, что переход спортсмена не является *переводом* спортсмена к другому нанимателю, а представляет собой на основании приглашения в другую организацию соглашение о прекращении трудовых отношений с первичной организацией и заключении нового трудового договора с принимающей стороной.

В этой связи, сделаем промежуточный вывод и попытаемся предположить, что не исключается возможность смешения норм трудового права и гражданского права в одном договоре. Действительно, законодательство позволяет нам включать в категорию «смешанный договор», по содержанию п. 2 ст. 391 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) условия трудового договора.

Так, А. А. Лукьянцева и В. С. Бурова считают, что трансферный контракт *сочетает элементы соглашения о переводе работника на работу к другому нанимателю и гражданско-правовой сделки*, в рамках которой бывший наниматель выплачивает новому нанимателю сумму (цену) трансферного контракта. Отчасти поддерживаем мнение Д. А. Пенцов о том, что отношения по трансферу спортсмена регулируются нормами законодательства о труде. По мнению автора, акты спортивных федераций, которые регулируют правила трансферов профессиональных спортсменов, основываются или на актах, регулирующих непосредственно правила проведения спортивных соревнований, или на нормах законодательства о труде. Данная классификация позволяет автору сделать вывод, что отношения, обуславливающие переход профессионального спортсмена между клубами, имеют характер трудовых отношений.

При этом следует отметить, что ст. 6 ТК устанавливает, что обязательства, возникающие на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством, не подпадают под действие ТК. В этой связи спортсмен, заключивший гражданско-правовой договор со спортивным клубом, может рассчитывать не на ТК, а лишь на ГК. Хотя законодательство не содержит запрета на построение смешанных договоров, которые содержали бы нормы как трудового, так и гражданского права. Конструкция смешанного договора может быть представлена на уровне трансферного контракта на условиях аренды, когда сохранение трудовых отношений между сторонами во время *перевода*, пусть даже в пассивной форме, позволяет говорить, что такой контракт влияет на правовой статус спортсмена.

В этом случае необходимо определить природу такого контракта как смешанную, которая может включать как трудовые, так и гражданско-правовые отношения.

Продемонстрируем данный вывод на конкретных положениях Закона о спорте:

В п. 1 ст. 58 указано, во время действия трудового или гражданско-правового договора в сфере профессионального спорта профессиональный спортсмен, профессиональный тренер имеют право на переход (трансфер) из одной организации физической культуры и спорта в другую в установленном порядке.

Согласно п. 2 ст. 58 переход (трансфер) профессионального спортсмена, профессионального тренера из одной организации физической культуры и спорта в другую, за исключением *временного перевода* к другому нанимателю в соответствии с законодательством о труде, осуществляется на основании трансферного договора (контракта).

В соответствии с п. 3 ст. 58 трансферный договор (контракт) заключается в письменной форме между профессиональным спортсменом (профессиональным тренером), организацией физической культуры и спорта, с которой у профессионального спортсмена (профессионального тренера) заключен трудовой или гражданско-правовой договор в сфере профессионального спорта и организацией физической культуры и спорта, желающей заключить такой договор.

Часть 2 ст. 314⁴ ТК указывает, что при временном переводе к другому нанимателю для продолжения занятия профессиональным спортом течение срока действия срочного трудового договора со спортсменом, тренером, заключенного у прежнего нанимателя, *приостанавливается*. В этой связи, можно констатировать, что дефектом правового регулирования труда, работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта, является отсутствие определения понятия приостановление течения срока трудового договора.

Законодательство о труде Российской Федерации раскрывает данное понятие. В соответствии со ст. 348⁴ Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор. На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением разрешения на работу по совместительству, которое необходимо получить как у работодателя по месту временной работы, так и у работодателя, с которым первоначально заключен трудовой договор.

Представляется обоснованным констатировать, что ч. 2 ст. 314⁴ ТК нуждается в изменении и дополнении по аналогии с нормами законодательства о труде Российской Федерации на уровне положений о *приостановлении трудового договора*.

Договорное регулирование отношений в сфере профессионального спорта с участием спортсменов и тренеров на уровне их спортивной деятельности имеет так называемую отраслевую и межотраслевую специфику, с нашей точки зрения, она проявляется в системе, охватывающей гражданско-правовые, трудовые и смешанные отношения.

Трансферные договоры в основании, которых можно заложить как гражданско-правовые, трудовые так и смешанные гражданско-правовые с элементами трудовых, трудовые с элементами гражданско-правовых. Данные элементы в конструкции трансферного договора имеют субсидиарный характер. Различие трансферного договора на условиях аренды от трансферного договора на уровне перевода работника заключается в том, что аренда предполагает гражданско-правовые отношения, а перевод на постоянной основе имеет трудо-правовую природу.

Вапнярчук Н. М.,
*канд. юрид. наук, старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
Національної академії правових наук України*

ОСВІТА – ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В умовах посилення глобалізаційних викликів головною продуктивною силою суспільства і швидкого соціально-економічного відродження країн виступає людський капітал, який стає могутньою невід’ємною

складовою будь-якої моделі інноваційного розвитку. З огляду на це традиційні фактори економічного прогресу потрібно розглядати лише у взаємозв'язку з людським капіталом. Їх органічний взаємозв'язок виступає запорукою зростання конкурентоспроможності країни, підвищення ефективності суспільного виробництва та виступає однією з ключових умов формування економіки знань.

Концепція людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення в технічний розвиток. Багато дослідників вважає людський капітал найціннішим ресурсом постіндустріального суспільства. Він визначає темпи НТП, темпи економічного зростання, є передумовою нарощування конкурентоспроможності національної економіки. Формування людського капіталу – це процес створення продуктивних здібностей людини за допомогою інвестицій у конкретні процеси її життєдіяльності. Інвестування в людину здійснюється у двох напрямках: 1) вкладання фінансових коштів та ресурсів; 2) витрати часу та сили.

Інвестиції в людський капітал – це всі цілеспрямовані витрати на розвиток людини в грошовій або іншій формі (на освіту, охорону здоров'я, мобільність), які сприяють підвищенню продуктивних здібностей, удосконаленню інтелектуального та професійного зростання людини, що приносить у майбутньому дохід як індивіду, так і суспільству в цілому.

В Україні спостерігається незбалансованість розвитку людського капіталу. Люди, що мають високий рівень кваліфікації, через безробіття готові працевлаштуватись на низькооплачувану роботу, що негативно впливає на їх подальший професійний розвиток та неефективне використання людського капіталу. Збільшення інвестицій у людський капітал і підтримка їх на високому рівні є стратегічно необхідною умовою входження України в число розвинутих країн.

Сьогодні інноваційний тип сучасного прогресу імперативно вимагає формування інноваційної людини з опорою насамперед на випереджальний розвиток освітньої і наукової сфер. Відставання від світових тенденцій у цих сферах негативно позначається на рівні людського потенціалу і капіталу, а відтак і на розвитку держави та суспільства загалом. Формування інноваційної людини, інноваційного людського потенціалу і капіталу в будь-якій країні відбувається за рахунок підвищення якості освітніх і наукових інститутів, рівня кваліфікації робочої сили. Зокрема,

дослідження, проведені під егідою ЮНЕСКО, виявили, що освіта на 60% впливає на рівень доходу людини, відтак на якість життя. Вона є основою формування людського капіталу, а інвестиції в освіту – джерело майбутнього доходу. Інвестиції в освіту підвищують рівень і обсяг знань людини, сприяють формуванню, трансформації і розвитку знань, підвищенню ефективності функціонування соціально-економічних систем. Інформація, знання і навички – вирішальні чинники ефективного ринку праці, конкурентоспроможності та економічного розвитку.

Освіта в сучасному глобалізованому й інформатизованому світі набуває все більшого значення як вирішальний чинник суспільного прогресу й національної безпеки; стає важливою складовою всебічного розвитку людської особистості, поглиблення поваги до прав і свобод людини; виступає як основа соціального, економічного, духовного, інтелектуального та культурного розвитку суспільства і держави; перетворює і спрямовує життя суспільства, зберігаючи у ньому все те, що має цінність для людини; визначає стратегію і реалістичні умови розвитку суспільства, перетворюючи його із «суспільства сьогодні» на «суспільство завтра»; формує нове мислення громадян, нове бачення смислу життя. У такому контексті освіта виступає як один із засобів управління розвитком суспільства.

Стан освіти в державі є показником якості життя суспільства, а тому в багатьох економічно розвинутих країнах саме держава лишається головним суб'єктом, який утримує систему освіти й визначає стратегічні напрями її модернізації. Кожне суспільство відтворює себе через систему освіти, транслюючи наступному поколінню ті знання, уміння, навички, які дозволяють молодій людині включатись у структури суспільства, адаптуватися до їх змін, жити у суспільстві, реалізовувати себе як в особистісному, так і в професійному напрямках.

Щоб визначити місце освіти в тій чи іншій економічній системі, необхідно насамперед виявити глобальні тенденції соціально-економічного розвитку суспільства. Система освіти, як і кожна суспільно-економічна сфера, базується на трьох основних складниках: 1) інституційна складова (насамперед, нормативно-правове забезпечення); 2) мережа закладів освіти, органи управління у сфері освіти, інші учасники освітньої діяльності, які забезпечують функціонування системи; 3) механізми та інструменти регулювання відносин між усіма зацікавленими сторонами.

Система управління освітою має постійно вдосконалюватися, повинна модернізуватися модель управління через децентралізацію управління, налагодження взаємодії між відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями, розвиток автономії навчальних закладів, посилення та постійне вдосконалення системи громадського освітянського самоврядування, розширення повноважень регіональних органів управління освітою. На розвиток системи освіти в сучасних умовах впливають такі чотири взаємопов'язані фактори: (1) швидкозмінність і швидкоплинність процесів суспільного розвитку; (2) соціально-економічні трансформації в суспільстві, які призвели до появи принципово нового для нашої економіки й соціального буття явища – ринку праці; (3) процеси глобалізації, які відгукнулися інтеграційними тенденціями в світі; (4) інформаційний «вибух» у суспільстві, зумовлений появою нових інформаційних технологій і мультимедіа.

Сьогодні уряди більшості європейських країн докладають значні зусилля для модернізації систем освіти на основі застосування цифрових технологій. Розвиток цифрової освіти ініціює появу нових освітніх практик, що в свою чергу сприяє трансформації освітньої системи в цілому. Галузь освіти, локалізована інституційними, тимчасовими і просторовими рамками, значно модернізується за рахунок упровадження цифрових технологій в освітній процес. Україна також стала на шлях цифровізації, про що свідчить прийняття у 2018 році Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. Відповідно до Концепції цифровізація освіти є сучасним етапом її інформатизації, що передбачає насичення інформаційно-освітнього середовища електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливило інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний освітній простір. При цьому рушійною силою цифровізації виступає людський капітал, тобто знання, таланти, навички, вміння, досвід, інтелект людей.

Підводячи підсумок вищевикладеному, слід зазначити, що сучасна вітчизняна освіта й наука в контексті збалансованого людського розвитку мають відповісти на три ключових виклики: (1) підвищення якості людського потенціалу і капіталу в умовах надшвидких технологічних змін; (2) створення освітньо-наукової основи для масштабної технологічної модернізації, цифрової трансформації і підвищення продуктивності

праці; (3) забезпечення соціальної стійкості в умовах високої невизначеності майбутнього й прискорених змін в економіці та житті суспільства. Для здійснення інноваційного прориву Україна має обґрунтувати та впровадити концепт освітньої і наукової пріоритетності, який означає, що процеси створення та розповсюдження продуктів науки і освіти як ключових драйверів збалансованого розвитку суспільства, економіки, людини, повинні отримати виняткову протекцію держави.

Герман К. Ю.,
*канд. юрид. наук, юрисконсульт Харківської
обласної організації профспілки працівників
освіти і науки України*

ВИКОНАННЯ ОBOB'ЯЗКІВ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ КОМУНАЛЬНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ БЕЗ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ

Відповідно до ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 №463-IX (далі – Закон) та наказу МОН України «Про затвердження Типового положення про конкурс на посаду керівника державного, комунального закладу загальної середньої освіти» від 28.03.2018 №291, засновник комунального закладу загальної середньої освіти або уповноважений ним орган (посадова особа) (далі – засновник) зобов'язаний призначити на посаду керівника закладу загальної середньої освіти особу, яка пройшла конкурсний відбір.

Рішення про проведення конкурсу приймається:

- одночасно з прийняттям рішення про утворення нового закладу загальної середньої освіти;
 - не менше ніж за два місяці до завершення строкового трудового договору, укладеного з керівником закладу загальної середньої освіти;
 - не пізніше десяти робочих днів з дня дострокового припинення договору, укладеного з керівником відповідного закладу загальної середньої освіти, чи визнання попереднього конкурсу таким, що не відбувся.

Згідно з ч. 9 ст. 39 Закону загальна тривалість конкурсу не може перевищувати двох місяців з моменту його оголошення, враховуючи час для подання документів кандидатами, їх допуску до участі в конкурсі, час на

ознайомлення кандидатів з закладом освіти та його трудовим колективом та час на проведення самого конкурсу.

Крім того, на практиці трапляються випадки несвоєчасного прийняття рішення засновником, що ще більше затягує проведення конкурсної процедури та визначення переможця.

В такому випадку, заклад загальної середньої освіти фактично залишається без керівника і виникає питання про тимчасове виконання обов'язків керівника іншою особою.

Призначенню на посаду керівника закладу загальної середньої освіти має передувати конкурс. Можливість призначення особи керівником закладу загальної середньої освіти за строковим трудовим договором до проведення конкурсного заміщення цієї посади законодавством не передбачена.

Відповідно до п. 2 роз'яснення Держкомпраці та Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового заступництва» від 29.12.1965 № 30/39, призначення працівника виконуючим обов'язки за вакантною посадою не допускається. Це можливо тільки за посадою, призначення на яку здійснюється вищим органом управління.

Таким чином, призначити виконуючим обов'язки за вакантною посадою або призначити керівником закладу загальної середньої освіти комунальної форми власності особу, яка не є переможцем конкурсу, фактично неможливо не порушивши при цьому норми чинного законодавства.

Однак, враховуючи об'єктивну необхідність виконання функцій керівника закладу загальної середньої освіти, очевидно слід звернутися до іншого варіанту вирішення даного питання – суміщення професій (посад) – виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією, посадою без звільнення від своєї основної роботи.

Підпунктом 3 п. 4 наказу МОН України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» № 557 від 26.09.2005, працівникам за суміщення професій (посад) встановлюється доплата у розмірі до 50% посадового окладу.

Однак, такий вид доплати не встановлюється, заступникам керівника закладу освіти, керівникам структурних підрозділів закладу освіти, їх заступникам.

Зазначене свідчить про те, що коли в закладі освіти існує посада штатного заступника, функції керівника закладу освіти (до конкурсного заміщення цієї посади) зможе виконувати працівник прийнятий на посаду заступника керівника поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, без встановлення доплати.

Якщо ж в закладі освіти відсутня посада штатного заступника, засновник може покласти виконання обов'язків керівника на іншого працівника, наприклад, на вчителя, за його згодою, встановивши йому доплату за суміщення у розмірі до 50% посадового окладу.

На практиці ж інколи виникають ситуації, коли навіть варіант з суміщенням реалізувати неможливо, а функції керівника закладу мають виконуватися. Наприклад, трапляються ситуації, коли жоден працівник не погоджується на виконання обов'язків керівника (суміщення) боячись відповідальності чи коли засновником прийнято рішення про ліквідацію закладу освіти і сенсу оголошувати конкурс на посаду керівника взагалі немає.

Тож, вбачається доцільним внесення змін до ст. 39. Закону, які б надавали можливість засновнику призначати на посаду керівника закладу загальної середньої освіти особу за строковим трудовим договором до конкурсного заміщення цієї посади, зокрема, в ситуації утворення нового закладу загальної середньої освіти, а також, можливість продовжувати строковий трудовий договір з керівником закладу загальної середньої освіти у разі виникнення об'єктивної неможливості чи недоцільності оголошення конкурсу.

Комоцкая И. А.,
*канд. юрид. наук, доцент, ведущий научный сотрудник
Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ТРУДОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Вопросы защиты прав и интересов лиц с инвалидностью относятся к одним из приоритетных направлений социальной политики каждого государства. В условиях сохранения значительного количества лиц

с инвалидностью (по данным Всемирной организации здравоохранения около 15 процентов населения в мире имеют инвалидность) важным представляется обеспечение прав данной категории лиц и создание равных с иными гражданами условий для участия во всех сферах жизни общества, в том числе в сфере труда.

Развитие концепции трудовой интеграции лиц с инвалидностью в историческом аспекте неразрывно связано с научными представлениями и осмыслением понятия «инвалидность», которые совершенствовались с развитием общества.

Изучение и определение совокупных способностей к труду населения с инвалидностью осуществлялось учеными с введением групп инвалидности в 1920-х гг. Отношение к инвалидам в СССР было во многом обусловлено самой патерналистской системой социальной защиты лиц с инвалидностью, традиционным развитием пенсионирования таких лиц, расширением льгот и системы социального обслуживания (в том числе домов-интернатов), которые позволяли содержать отдельно лиц с инвалидностью. Вместе с тем характерным является создание отдельных мастерских, предприятий для лиц с инвалидностью, создание специализированных учреждений образования. Безусловно, такие тенденции ограничения лиц с инвалидностью с обществом повлекли соответствующее отношение этого общества к лицам с инвалидностью как к лицам нетрудоспособным и не способным трудиться на равных условиях с иными категориями граждан.

Наряду с отношением общества к лицам с инвалидностью среди работодателей сформировалось мнение о низкой производительности труда данных лиц, отсутствии у них мотивации. Согласимся, что подобная система социальной защиты лиц с инвалидностью, осуществляемая длительное время, не позволила сформировать эффективный механизм вовлечения лиц с инвалидностью в трудовую сферу жизнедеятельности общества. Вместе с тем отмечается и пассивное отношение к трудовой активности со стороны рассматриваемой категории лиц.

Следует констатировать, что возможности в сфере трудовой деятельности у лиц с инвалидностью различны и отличаются не только наличием у них соответствующих навыков и компетенций, способности к обучению соответствующим профессиям, но и в зависимости от вида трудовой деятельности.

В научной литературе (Щеткиной М. А., Захаровой Е. А., Венгер Ю. И.) лица с инвалидностью трудоспособного возраста относятся к существенному резерву пополнения трудовых ресурсов страны, при этом их трудовой потенциал связывается со степенью ограничения к трудовой деятельности, сроками и причинами установленной инвалидности, уровнем квалификации, степенью, характером и группой инвалидности, стажем трудовой деятельности, полом и возрастом.

Однако полагаем, что в условиях развития на международном уровне социальной модели инвалидности (которая предполагает их интеграцию во все сферы жизнедеятельности общества путем повышения качества жизни таких людей и устранения барьеров) необходимо совершенствовать подходы к вопросам трудовой интеграции лиц с инвалидностью. Рассмотрение данной категории лиц с точки зрения социальной или экономической полезности и способности осуществления трудовой деятельности в большей степени относится к медицинской модели инвалидности (в которой акцентируется внимание на нарушении здоровья), что не соответствует современным тенденциям развития понятия инвалидности. Следовательно, в международно-правовых актах смещается акцент со свойства здоровья человека на особенности окружающей среды, которые ограничивают возможность лиц с инвалидностью полноценно участвовать в жизни общества.

Полагаем, что целесообразно учитывать право лица с инвалидностью на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием и способностями. То есть важным представляется создание условий для подготовки лиц с инвалидностью не ограниченному перечню профессий, как в настоящее время имеет место во многих странах постсоветского пространства, а внедрение и реализация механизма государственного социального заказа на подготовку и переподготовку лиц с инвалидностью для их последующего трудоустройства и использования их трудового потенциала.

Заслуживает внимания комплексный подход (О. А. Лабейко), согласно которому трудовой потенциал лиц с инвалидностью как мера их возможного участия в общественно полезной деятельности определяется не только состоянием здоровья, но и врожденными способностями, профессиональными знаниями, навыками, а также экономическими условиями.

Таким образом, изучение сущности трудового потенциала лиц с инвалидностью трудоспособного возраста позволило установить, что в научных исследованиях возможность участия таких лиц в трудовой сфере жизнедеятельности общества связывается, как правило, с состоянием здоровья, установленной группой инвалидности и т.п. Однако такой подход представляется узким, относится к медицинской модели инвалидности, поскольку не учитывает способности, навыки, умения лиц с инвалидностью, которые можно развивать для вовлечения таких лиц на рынок труда.

С развитием понятия инвалидности одновременно изменяются подходы и к трудовой интеграции рассматриваемой категории лиц, согласно которым трудовой потенциал характеризуется не только состоянием здоровья, но и врожденными способностями, профессиональными знаниями, навыками, а также экономическими условиями. В этой связи полагаем, что развитие системы инклюзивного образования, системы трудоустройства и производственной среды для лиц с инвалидностью выступают важным фактором трудовой интеграции данных лиц.

Конопельцева О. О.,

*канд. юрид. наук, ассистент кафедры трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

САМОЗАХИСТ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

У зв'язку з прагненням Україні бути членом Європейського Союзу, постало питання щодо адаптації трудового законодавства відповідно до європейських стандартів. Реформування національного законодавства зумовлює необхідність щодо посилення захисту суб'єктивних прав і законних інтересів сторін трудових правовідносин, забезпечуючи баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. При цьому слід враховувати, що працівник є більш уразливою стороною в трудових відносинах, а у вітчизняному законодавстві відсутні спеціальні норми щодо права працівників на самозахист.

Самозахист є достатньо поширеним явищем у міжнародній практиці, однак новим у вітчизняному законодавстві. В Україні відсутнє норматив-

не закріплення положень щодо самозахисту як впливу на роботодавця, що створює підстави для його різноманітного тлумачення серед науковців.

М. І. Іншин розглядає самозахист як оперативну реакцію на порушення прав чи перешкоджання в їхній реалізації, аніж звернення до інших уповноважених органів. Самозахист здійснюється власними силами, що забезпечує вирішення конфлікту між роботодавцем і працівником у приватному режимі без винесення його на загальний розсуд та залучення інших осіб (у разі якщо і дії працівника, і дії роботодавця спрямовані на вирішення конфлікту). В. Я. Буряк під самозахистом розуміє не заборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом із зверненням в органи по вирішенню колективних трудових спорів, чи в органи по нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника чи колективу працівників від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів. На думку І. В. Оклей, самозахист належить до неюрисдикційних форм захисту, які полягають у тому, що працівник самостійно вчиняє певні дії щодо захисту порушених прав без звернення до органів, до компетенції яких віднесено розгляд трудових спорів.

Неюрисдикційна форма не передбачає звернення до компетентного органу у встановленому законом порядку, тобто вона реалізується самим працівником, без участі носіїв державно-владних повноважень. Тобто самозахист реалізується самостійно працівником за допомогою відповідних форм захисту, що не заборонених законом для відновлення своїх порушених прав та відшкодування шкоди без звернення до компетентних органів.

Натомість, О. Є. Сонін пропонує називати самозахист не способом захисту трудових прав, а таким терміном як «оперативні санкції», вважаючи його своєрідним оперативним заходом, метою якого є «усунення наслідків порушення на час до остаточного вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору, до відновлення порушеного права. Після застосування самостійних дій та інших способів захисту трудових прав фактичні відносини сторін набувають ознаки відповідності закону та продовжують існувати».

На нашу думку, така позиція є помилковою. Оскільки самозахист може здійснюватися як у формі дії (працівник спрямовує на відновлення своїх прав або припинення порушень) або бездіяльності (відмова від

виконання трудових обов'язків), але коли відновлення роботодавцем порушеного права працівника відбулося, він має право продовжувати перебувати у трудових відносинах, змінити їх чи взагалі припинити.

Узагальнюючи вищенаведене, можемо виокремити характерні ознаки самозахисту як форми захисту трудових прав працівників:

- 1) праву на самозахист завжди передують неправомірна поведінка роботодавця, що порушує права і законні інтереси працівника;
- 2) самозахист відбувається лише у межах трудових правовідносин;
- 3) самозахист може бути реалізований виключно працівником, чий права були порушені;
- 4) метою самозахисту, з одного боку, є реалізація права на захист, а з іншого – вплив на роботодавця щодо дотримання правомірної поведінки;
- 5) самозахист може здійснюватися лише тими способами та засобами, що не заборонені законом і не порушують права інших осіб, без звернення до юрисдикційних органів;
- 6) самозахист передбачає правомірну поведінку у формі дії чи бездіяльності.

Отже, під самозахистом слід розуміти правомірні дії працівника, що направлені на відновлення порушених трудових прав та свобод (без звернення до юрисдикційних органів), які були порушені роботодавцем.

Перебуваючи у трудових відносинах працівник є менш захищеною стороною трудових правовідносин, оскільки роботодавець як економічно незалежна сторона має всі можливості щодо захисту своїх прав та інтересів. Так, наприклад, роботодавець у випадку невиконання або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків може притягнути його до дисциплінарної відповідальності. Натомість, у випадку порушення прав з боку роботодавця, працівник не має самостійного впливу на нього, окрім звернення за допомогою до судових чи інших компетентних органів.

Чинний КЗпП України не містить спеціальних норм, які передбачають право працівника на самозахист. Проте, у ч. 5 ст. 55 Конституції України закріплено право кожного будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. В актах Міжнародної організації праці і в законодавстві зарубіжних країн передбачене право працівника на індивідуальний захист (самозахист) своїх порушених прав у формі таких дій: розірвати трудовий договір з ініціативи

працівника, у разі порушення роботодавцем трудового законодавства (у випадку дискримінації працівника, морального тиску з боку роботодавця та ін.); відмовитися від виконання незаконних вказівок роботодавця; відмова виконувати роботу, що загрожує життю і здоров'ю працівника або яка не передбачена трудовим договором (переведення на іншу роботу без згоди працівника), або у зв'язку з невиплатою заробітної плати.

Критерієм поведінки правомірності працівника, який здійснює самозахист, має бути наявність обов'язкових ознак: 1) протиправна поведінка роботодавця; 2) можливість відмови від виконання роботи у випадку скоєння роботодавцем протиправної поведінки; 3) дотримання порядку здійснення самозахисту.

При визначенні правомірності застосування самозахисту слід виходити з об'єктивної оцінки поведінки роботодавця, оскільки відмова працівника від виконання роботи може вважатися правомірною, лише у випадку протиправної поведінки роботодавця.

У частині 2 п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів», йдеться про можливість працівника здійснювати такі дії як самозахист, а саме: «невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин». Це пояснюється тим, що однією з важливих гарантій реалізації конституційного права на працю є заборона власника чи уповноваженого ним органу вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Саме тому переведення працівника на іншу роботу без згоди не допускається.

Окрім того, не завжди неправомірні дії роботодавця, можуть бути самостійною підставою для застосування працівником самозахисту. Факт порушення роботодавцем вимог трудового законодавства (локальних нормативних актів, умов трудового договору чи колективного договору) не дозволяють застосувати самозахист. Працівник лише має право відмовитися від роботи у випадках передбачених законодавством. Наприклад, працівник не має право на самовільне використання днів відгулів у якості компенсації за роботу у вихідний день (ст. 72 КЗпП України). Захист трудових прав може вчинятися працівником лише за допомогою правомірних дій працівника, а у випадку виходу за межі правомірності, роботодавець має право на оскарження таких дій.

Порядок здійснення самозахисту повинен здійснюватися не забороненими законом способами, а роботодавець має дотримуватися обов'язку не перешкоджати працівникові щодо здійснення захисту своїх прав. Роботодавець не може притягнути до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності працівника, що реалізовує своє право на самозахист, оскільки звільнення в цей період буде вважатися незаконним, оскільки працівник був відсутній на роботі з поважних причин, через це у роботодавця виникає обов'язок із поновлення працівника на попередній роботі та оплати часу вимушеного прогулу.

Отже, враховуючи той факт, що чинний КЗпП України не містить спеціальних норм про право працівників на самозахист, це позбавляє їх можливості здійснювати самозахист своїх трудових прав та законних інтересів.

Апенюк А. Г.,
*магістр юрид. наук, молодший научний співробітник
отдела исследований в области гражданского,
экологического и социального права
Национального центра законодательства и
правовых исследований Республики Беларусь*

ПРИЕМНЫЕ РОДИТЕЛИ И РОДИТЕЛИ-ВОСПИТАТЕЛИ КАК ОТДЕЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Должности «приемный родитель» и «родитель-воспитатель» включены в Выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании» (далее – ЕКСД).

В рассматриваемом акте отсутствует какая-либо дифференция в зависимости от формы устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Справочно обозначим, что к таким формам относятся: приемная семья, детский дом семейного типа и детская деревня (городок) (ст. 172 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье).

Общие требования, устанавливаемые в ЕКСД, едины как для должности приемного родителя, так и для родителя-воспитателя. С трудопра-

вовой точки зрения основное различие заключается не в содержательной части трудовой функции, а скорее исходя из «нагрузки», устанавливаемой для работников, занятых в той или иной форме устройства детей. Так, на воспитание в приемную семью передается от одного до четырех детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (п. 2). В детский дом семейного типа – от пяти до десяти таких детей (п. 1) [4]. Наполняемость воспитательных групп в детской деревне (городке) – от пяти до десяти воспитанников (но не более 10 воспитанников с учетом родных и усыновленных детей родителей-воспитателей) (п. 18).

По сути, в ЕКСД обозначена непосредственная связь такой работы и образовательной деятельности. Должности «приемный родитель» и «родитель-воспитатель» закреплены в указанном выпуске наравне с такими общепризнанными сугубо образовательными должностями как учитель, преподаватель, профессор и т. д.

В Положении о детском доме семейного типа, утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 февраля 2006 г. № 289, прямо определено, что родители-воспитатели являются педагогическими работниками (п. 34). Родители-воспитатели, занятые в такой форме устройства, повышают свою квалификацию в порядке, установленном для педагогических работников системы образования (п. 42).

В отношении родителей-воспитателей, занятых в детской деревне (городке), педагогический характер труда обозначен путем отсылки к правовому регулированию условий труда Кодексом Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекса об образовании), а также при перечислении их в качестве «других педагогических работников» (п. 42, 45 Положения о детском доме, детской деревне (городке), утверждено постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 25 июля 2011 г. № 124).

В Положении о приемной семье, утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 октября 1999 г. № 1678 (далее – Положении о приемной семье), связь с педагогической деятельностью определена лишь в части повышения квалификации приемных родителей (п. 42). Отдельно, как это было предусмотрено в отношении родителей-воспитателей, такое указание сделано не было.

Отнесение приемных родителей и родителей-воспитателей к служащим, занятым в образовании, существенным образом влияет на трудовую правовую статус указанной категории работников. Принимая во внимание

специфику правового регулирования труда педагогических работников в целом, должны быть учтены все имеющиеся особенности, касающиеся рассматриваемой нами категории работников.

Так, в первую очередь обозначим, что в соответствии со ст. 50 Кодекса об образовании педагогическими работниками признаются лица, которые осуществляют педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и (или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений).

В ст. 283 Кодекса об образовании предусмотрено, что программа воспитания представляет собой документ, который определяет цели, задачи, формы и методы работы с воспитанниками с учетом их особенностей, потребностей и интересов. В рамках раздела XVI указанного кодекса закреплены некоторые положения, касающиеся таких программ. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, относятся к категории, нуждающихся в особых условиях воспитания. Система работы по поддержке таких детей включает принятие и реализацию программы воспитания (ст. 280 Кодекса об образовании).

В ЕКСД в части, касающейся должностных обязанностей, определено, что приемные родители и родители-воспитатели планируют и осуществляют воспитательную работу. Включение ее в трудовую функцию отвечает определению педагогической деятельности, выполняемой педагогическими работниками.

Такой подход законодателя (определение приемных родителей и родителей-воспитателей как педагогических работников) обусловил и особенности правового регулирования трудовых вопросов для данной категории работников.

Так, например, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 3 июня 2019 г. № 71 «Об оплате труда работников в сфере образования» должности «приемный родитель» и «родитель-воспитатель» отнесены к восьмому тарифному разряду. Для приемных родителей и родителей-воспитателей, в зависимости от численности детей, взятых на воспитание, за сложность выполняемой работы, устанавливаются доплаты. Также предусмотрены надбавки за работу в сельской местности и доплата за особые условия труда.

В части трудового отпуска, согласно Перечню организаций и должностей служащих педагогических работников, продолжительность основного отпуска которых составляет более 24 календарных дней, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100, отпуск приемных родителей и родителей-воспитателей равен 56 календарным дням.

Повышение квалификации приемные родители и родители-воспитатели осуществляют в порядке, предусмотренном для педагогических работников, то есть по мере необходимости, но не реже одного раза в 5 лет (п. 47 Положения о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 июля 2011 г. № 954).

Таким образом, приемные родители, занятые в приемной семье, родители-воспитатели, осуществляющие воспитательные функции в рамках детского дома семейного типа и детской деревни (городка), образуют самостоятельную категорию работников. Профессиональные родители являются педагогическими работниками, осуществляющими на постоянной основе трудовые функции по воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Власенко М. В.,
*аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПУСКУ СУДДЯМИ: ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ У СВІТЛІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Обрання Україною проєвропейського вектору свого існування та подальшого розвитку та акцентування на цьому уваги у Основному Законі країни у преамбулі у якості підтвердження європейської ідентичності Українського народу і незворотності європейського та євроатлантичного курсу України, активізувало роботу держави та її органів у напрямі по-

силення захисту прав громадян, зокрема і у сфері праці. Також пріоритету цьому наряду додало і підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, бо окремою ціллю асоціації у цьому документі визначено посилення співробітництва у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод.

У даному документі переплелись важливі складові у будь-якій сучасній цивілізованій державі: верховенство права та повага до прав людини і основоположних свобод. І те і інше не може існувати одне без одного. І ця залежність найяскравіше проявляється у питанні забезпечення прав суддів, зокрема права на відпустку.

Хоча чинний Закон України «Про судоустрій та статус суддів» і не називає суддю працівником, а вказує лише, що він «здійснює правосуддя», із аналізу змісту даного Закону вбачається, що мова йде саме про реалізацію права на працю за певною професією.

Ч.1 ст. 52 вказаного Закону також зазначає, що «суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі». Тобто і в цій площині ми стикаємось із звичними для трудового права поняттями, що характеризують правове регулювання праці: професією та посадою. А тому суддю варто вважати працівником, щоправда з особливим правовим статусом, специфіка якого визначається саме своєю трудовою функцією, пов'язаною із здійсненням правосуддя, реалізацією судової влади у рамках відповідних судових процедур.

Таким чином, суддя, як і всі інші працівники має внаслідок реалізації свого права на працю право на відпустку. Адже, як відомо, за ст. 45 Конституцією України, кожен, хто працює, має право на відпочинок... Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки.

Питання розрахунку тривалості відпустки суддями на сьогоднішній день залишаються не врегульованими на законодавчому рівні. Справа в тому, що ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено два види щорічних відпусток: щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів та додаткова оплачувана відпустка

тривалістю 15 календарних днів. Однак, якщо із тривалістю додаткової відпустки все зрозуміло, то із тривалістю основної відпустки виникає проблема: як має бути вираховано у календарних днях цю тривалість? Адже в Україні передбачено для застосування п'ятиденний тиждень із двома вихідними днями і шестиденний робочий тиждень із лише одним вихідним днем.

Цю прогалину спочатку, ще за попередньо чинним законом, було спробовано визначити Роз'ясненням Міністерства соціальної політики України, в листі № 12763/0/14–11/13 від 20 грудня 2011 року, стосовно перерахунку тривалості відпустки з робочих в календарні дні. Однак у цьому листі для розрахунку було взято шестиденний робочий тиждень.

26 жовтня 2012 р. Радою суддів України було розглянуто питання порядку розрахунку тривалості щорічної оплачуваної відпустки суддям, і винесено рішення, в якому підкреслювалось, що Роз'яснення Міністерства соціальної політики України не є нормативно-правовим актом в розумінні статті 117 Конституції України і не підлягають застосуванню при наданні та обчисленні кількості днів відпустки суддям.

І справа не тільки в несприйнятті роз'яснення як нормативно-правового акту. А в тому, що відповідно до чинного трудового законодавства, за загальним правилом, встановленим ч. 1 ст. 52 КЗпП України, для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. І лише 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 (ч. 2 ст. 25 КЗпП України). очевидно, що суди до виключення із загального правила не відносяться, нічого такого особливого в розгляді справ і здійснення правосуддя немає з точки зору необхідності провадження у суботу. Тому, є зрозумілим наступне рішення. «За підсумками розгляду Радою суддів України прийнято рішення погодитись з позицією Верховного Суду України та органів суддівського самоврядування щодо застосування практики надання суддям, відповідно до статті 130 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», щорічної оплачуваної чергової відпустки з 01 січня 2012 року в календарних днях з урахуванням п'ятиденного робочого тижня».

Таким чином, за допомогою простої математики та нескладних підрахунків за календарем, 30 робочих днів складають 42 календарних дні.

Немовби все є зрозумілим і проблему вирішено, але, видається, з огляду на значущість верховенства права як засади здійснення правосуддя, яке є наслідком здійснення саме реалізації права на працю суддею, механізм здійснення судьями своїх трудових прав має бути чітко визначений саме на законодавчому рівні.

Саме чіткість, максимальна визначеність у законодавстві не тільки наявних трудових прав суддів, а й їх механізму реалізації грає значу роль для безперешкодного якісного здійснення професійної діяльності суддів, які через реалізацію свого права на працю здійснюють розгляд справ, а отже виконують функцію, покладену на суди Конституцією України – функцію правосуддя.

Волошина В. В.,
*аспірантка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

Історія розвитку правової регламентації робіт понад встановлену норму тривалості робочого часу розпочалася з відбудовою власне радянського періоду. Остаточне законодавче оформлення восьмигодинного робочого дня було здійснено після повалення Тимчасового уряду і відобразилося у Декреті РНК від 29 жовтня 1917 року «Про восьмигодинний робочий день». Цей декрет належить до числа найважливіших актів нового соціалістичного уряду робітників і селян.

Нормальний робочий час встановлювався у кількості 8 годин на добу і 48 годин на тиждень. У декреті передбачалося обмеження понаднормових робіт: вони допускалися тільки при надзвичайних обставинах, зазначених в Декреті, з дозволу органів Наркомату праці в кожному окремому випадку у кількості не більше 50 днів на рік для кожного підрозділу підприємства і не більше 4 годин протягом двох днів поспіль. До надурочних робіт не допускалися жінки та підлітки.

Початок законодавчого врегулювання інституту робочого часу на теренах тогочасної України було закладено III Універсалом Центральної Ради України, яким декларативно було проголошено 8-годинний робочий день, а вже 25 січня 1918 року Українською центральною радою був прийнятий Закон «Про восьмигодинний робочий день», дія якого поширювалася на всі підприємства, в яких застосовувалася наймана праця, незалежно від розміру цих підприємств та форми власності. Згідно із зазначеним вище Законом загальна тривалість робочого тижня становила 48 годин.

У зв'язку з тим, що за період з 1917 року по 1918 рік з'явилася велика кількість нормативно-правових актів у сфері трудових правовідносин, виникла необхідність у їх систематизації та кодифікації. Саме потреби у «єдності» законодавства завдячує своєю появою Кодекс законів про працю, прийнятий ЦВК РСФРР 10 грудня 1918 року.

Кодекс встановлював тривалість нормального робочого дня у вісім годин. Передбачалось скорочення робочого дня при роботі в нічній час. Чітко закріплювався порядок понаднормових робіт, перерви в роботі, щотижневий відпочинок і відпочинок у святкові дні, час щорічних відпусток.

Норми першого радянського Кодексу були розраховані на нормальні умови праці, тому у період Громадянської війни у регулюванні трудових відносин вони поступилися нормам актів тогочасного надзвичайного стану. Методи державного примусу, продиктовані військовою необхідністю, проникають усюди, і зокрема в організацію трудової діяльності працівників. Стосовно понаднормових робіт, останні допускалися у виняткових випадках з дозволу губернського Ради профспілок, затвердженого губернським відділом праці в обсязі 4 год на день. Однак, Наркомат праці мав виключне право санкціонувати більшу кількість понаднормових робіт.

Необхідність врегулювання трудових відносин під час періоду нової економічної політики призвела до появи Кодексу законів про працю УСРР, який був розроблений спочатку на основі проекту, а потім прийнятого КЗпП РСФРР і введений в дію рішенням ЦВК УСРР 2 грудня 1922 р.

При розробці КЗпП в 1922 р наполегливо підкреслювалося, що на відміну від Кодексу 1918 року, новий кодекс повинен дати трудящим порівняно небагато, але гарантувати здійсненність наданих їм прав.

Понаднормова робота визначалася у Кодексі як будь-яка робота понад нормальний робочий час. Відповідно до умов Кодексу, понаднормові роботи, тобто роботи понад встановлену норму робочого часу, не повинні застосовуватися або повинні застосовуватися лише у виняткових випадках, зазначених законом і тільки у встановлених законом розмірах. Виключення становили деякі категорії працівників: працівники, зайняті на сезонних роботах, відповідальні політичні, радянські, профспілкові і господарські працівники, на яких положення КЗпП про нормальний робочий час не поширювалися. Було введено обмеження понаднормової роботи до 120 годин на кожного працівника на рік. Зайнятість цими роботами протягом двох днів підряд не могла перевищувати більш як чотири години.

Кодекс законів про працю 1922 року припав на період прискореного будівництва промислових підприємств важкої і легкої промисловості на території Української СРР з кінця 1920-х років до 1941 р.

Індустріалізація Української СРР кардинально змінила соціально-економічні процеси як Української СРР, як і всього Радянського Союзу і проходила за рахунок надзвичайного перенапруження трудових і промислових ресурсів. Тому норми КЗпП 1922 року почали втрачати свою першість, а регулювання трудових відносин почало здійснюватися на підставі загальносоюзних актів.

Отже, аналіз історичний законодавчих актів трудового права у радянський період дає право на висновок, що вказані акти, зокрема КЗпП РСФРР 1918 року, КЗпП УСРР 1922 року, мали, здебільшого, другорядне значення у регулюванні відносин у сфері праці.

Нині діючий КЗпП УРСР був прийнятий 10 грудня 1971 року, введений у дію з 1 червня 1972 року та затверджений Верховною Радою України 10 грудня 1971 р. При цьому структура нині діючого українського сучасного трудового кодексу про працю і основний зміст його інститутів майже не змінилися. В межах інституту робочого часу збережено загальне правило, при якому понаднормові роботи, як правило, не допускаються. Це означає, що понаднормові роботи можуть проводитися лише за наявності особливих, надзвичайних обставин, точно перерахованих у законі. У даному контексті заборона надурочних робіт сприймається як негативне явище, подолання якого було і залишається одним із ключових напрямів державної політики.

Гапочка К. В.,
*аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИЗНАЧЕННЯ ІНТЕРЕСУ У СФЕРІ ПРАЦІ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ЮРИДИЧНІЙ НАУЦІ

Підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами (далі Угода), з іншої сторони, де однією із цілей є посилення співробітництва у сфері юстиції, свободи та безпеки з метою забезпечення верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод, визначає у якості пріоритетного напрямку державної політики України захист прав громадян України на працю. Здійснення цього напрямку є можливим, зокрема, у тому випадку, коли державні заходи будуть спрямовані на забезпечення законних інтересів людини у сфері праці.

Чинне законодавство України використовує таку категорію як інтерес, однак в науці і досі немає її однозначного розуміння.

Розпочати слід із того, що саме інтерес є тією субстанцією, що забезпечує рух у світі. Відомою є фраза «світом править інтерес». Академічний тлумачний словник української мови визначає інтерес як увагу до кого-, чого-небудь, зацікавлення кимось, чимось; вагу, значення; те, що найбільше цікавить кого-небудь, що становить зміст чийхось думок і турбот; прагнення, потреби. Тобто мова йде про те первинне усвідомлене відчуття, яке виникає у людини тоді, коли вона має потребу в чомусь. А якщо є потреба, то виникає і бажання її реалізувати, яке підштовхує людину до активної поведінки: якихось значущих дій, що породжують необхідні, бажані наслідки.

Власне, право є втіленням інтересів. Варто відмітити, що хоча право й створюється певним суб'єктом – законодавцем, – воно відображає не його суб'єктивні інтереси, а інтереси народу України – інтереси об'єктивні, що за своєю характеристикою уособлюють те узагальнене, максимально близьке більшості з цієї суспільної організації суб'єктів, уявлення про те, що має

охороняти та захищати певне правило. І справа законодавця як представника народу, трансформувати через свою діяльність волю народу, оформити її у норму права з тим змістом, який уособлює інтерес народу України.

У відомому Рішенні Конституційного Суду України 01.12.2004 р., що отримало назву «Рішення про охоронюваний законом інтерес», наголошено на логічно-смысловому зв'язку охоронюваного законом інтересу з поняттям «права», а також на розумінні цього терміну «як прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об'єктивного і прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони з метою задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності, розумності та іншим загальноправовим засадам».

Тобто юридична термінологія використала загальне визначення, додавши особливостей призначення та використання специфічного поняття у певній сфері. Таке юридичне забарвлення дозволяє говорити про певну точку людської активності, що формує бажання діяти, у визначеній законом площині, для домагання бажаних, знов-таки, передбачених законом, результатів у вигляді користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом. По суті мова йде про той гачок, який формує бажання на задоволення якогось права, запускає його та будує траєкторію його здійснення.

Інтерес у сфері праці забезпечує шлях людини до реалізації права на працю та інших похідних від нього трудових прав. Будучи об'єктивною категорією, він містить потенціал для індивідуального усвідомлення значущості потреби у тому чи іншому праві, що вимальовує перспективний шлях реалізації цього інтересу певним суб'єктом через реалізацію передбаченого законом права.

Власне кажучи, таке визначення часто зустрічається в науковій літературі (О. Костюченко, М. Сокол, В. Ходачинський та інші). Однак, чомусь науковці не відмічають особливу, так би мовити, зворотню, формулу, яку використав законодавець у Конституції України.

Цікавим є закріплення інтересу у найвищій формі права України – Конституції України. У її ст. 36 відмічено, що 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...

Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Тобто у Основному Законі нашої країни інтерес закріплено у якості мети використання законного права на об'єднання, бо, як бачимо, «громадяни мають право...» «із метою захисту інтересу». І даний контекст, безперечно, має привернути увагу науковців, бо, як бачимо, категорія «інтерес» в праві має своєрідний віддзеркалюючий ефект, бо інтерес і сам може бути шляхом для задоволення потреби у чомусь, і може у деяких випадках виступати результатом задоволення якогось права.

Також варто акцентувати увагу на такій якості інтересу, що пов'язана з проявом людського «Я» у сфері праці. Бо з одного боку інтерес у сфері праці є інтересом немайновим, а з іншого, розчиняючись в реалізації конституційного права на працю, як можливості кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, – інтересом майновим.

Така амальгама інтересу, рушійною людиною в реалізації нею свого права на працю, характеризує взаємозв'язок інтересу збереження та підтримання життя і здоров'я людини та інтересу в зароблянні собі на життя своєю працею: саме задоволення інтересу в зароблянні собі на життя працею дозволяє в значній мірі зберігати та підтримувати своє здоров'я і своє життя.

Гафич О. І.,

*аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК

Відповідно до статті 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Час відпочинку надається працівникові з метою відновлення його продуктивних сил, зміцнення здоров'я, навчання, наро-

дження і виховання дітей, заняття домашнім господарством, задоволення інших життєвих потреб та інтересів. 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. З початку пандемії COVID-19, яка пришвидшила масове 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.

Загалом право на відключення (right to disconnect) можна описати як право працівника відключитися і не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення в неробочий час, вихідні дні, відпустку тощо.

В січні 2021 року представники Європейського парламенту закликали Європейську комісію розробити проект закону, який би закріплював right to disconnect (право на відключення) в законодавстві як одне із фундаментальних прав працівників, оскільки поки на рівні ЄС немає жодного законодавчого акту, який би закріплював напряду право на відключення.

Основними правовими актами ЄС, які закріплюють стандарти робочого часу є Хартія основоположних прав ЄС та Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Директива є основним документом ЄС, що регулює питання робочого часу та часу відпочинку та запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку, зокрема роз'яснюється поняття «належного відпочинку» що це, зокрема регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівникам ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін унаслідок втому чи нерегулярних трудових розпорядків. Так ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС застосовує поняття «період відпочинку», а не «час відпочинку», який визначено як будь-який період, який не є робочим часом. Отже, трудове законодавство ЄС ще не чітко не закріплює поняття права на відключення.

Як зазначає Яценко Т. П., «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 від-

починок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.»

Право на відключення вперше було згадане у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 році. Так в рішенні говориться що «працівник не зобов'язаний погоджуватися на роботу на дому, ні приносити туди свої файли та робочі інструменти». Вже 2004 року 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». В 2017 році набули чинності зміни до Трудового кодексу Франції, які закріплюють право на відключення. Прийняття цих змін передувало дослідження 2016 року, яке виявило, що 37% працівників використовували професійні цифрові інструменти (наприклад, робочі мобільні телефони) в неробочий час, і що 62% працівників хотіли більшого контролю і правил, які б це регулювали.

У грудні 2018 року в Іспанії прийняли Data Protection Act (Закон із захисту персональних даних), який, серед іншого, містить і норми, присвячені праву на відключення. Даним правом користуються всі працівники державного та приватного секторів. Проте, є примітка – «якщо це можливо, виходячи із характеру трудових відносин».

Якщо у Франції та Іспанії право на відключення поширюється на всіх працівників, то в Італії, яка теж доповнила своє законодавство у 2017 році, право на відключення стосується лише працівників, які зайняті у т.зв. «smart work» (виконання роботи в будь-якому місці та за гнучким графіком).

У Словаччині 19 лютого 2021 року (набрав чинності 1 березня 2021 року) ухвалили поправки, які гарантують право на відключення для дистанційних працівників. Такими працівниками є три категорії працівників: надомники, дистанційні працівники та ті, хто працює з дому час від часу або за виняткових обставин. Працівників не можуть притягнути до дисциплінарної відповідальності за відключення.

У Бельгії в 2018 році теж доповнили законодавство, проте норми щодо права на відключення швидше декларативні. Роботодавці, у яких працює понад 50 працівників зобов'язані проводити переговори з представниками працівників по праву на відключення, проте мають лише право (а не обов'язок) приймати спеціальні політики з цього питання.

Чилі стала першою країною за межами Європи, в якій 26 березня 2020 року було ухвалено закон про право на відключення для дистанційних працівників (як в Італії та Словаччині). Його прийняття якраз збіглося в часі з пандемією коронавірусу, проте переговори щодо right to disconnect тривали в Чилі ще з 2018 року.

Щодо України, то у прийнятому в лютому 2021 законі 1213-ІХ, що мав на меті врегулювати дистанційну роботу, в ст. 60² Кодексу законів про працю вводиться поняття «періоду 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 дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Варто погодитись з думкою, що можливість працювати «будь-коли та будь де» не означає, що ми повинні працювати «завжди та всюди» з цього випливає що питання встановлення балансу між робочим часом та приватним життям є не менш важливим та потребує належної уваги від вітчизняного законодавця у подальшій трансформації трудового законодавства.

Глушенко М. П.,
*аспірант кафедри правознавства та
галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету
імені М. П. Драгоманова*

ДО ПИТАННЯ ПРО РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

Актуальність захисту трудових прав найманих працівників зумовлена як динамічними змінами й новими викликами в соціально-економічній сфері нашої держави, так і перманентними спробами реформування трудового законодавства, адже розбудова та розвиток правової соціальної держави не можливе без удосконалення юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників та форм їх захисту.

Роль профспілок у захисті соціально-трудових прав – комплексне питання, вирішення якого потребує системних підходів до різних напрямків діяльності профспілок, враховуючи різноманітність форм реалізації їхньої захисної функції, які не можуть залишатися незмінними у зв'язку з трансформацією у сфері праці, зумовленої розвитком інформаційних технологій та поширення нестандартних форм зайнятості.

Конституція України (ст. 36), гарантуючи громадянам право на об'єднання, окремо виділяє право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Право на свободу об'єднання є одним з фундаментальних міжнародних прав працівників. Відповідно до преамбули Статуту Міжнародної організації праці (далі – МОП) визнання принципу свободи об'єднання є однією з умов поліпшення умов праці та встановлення миру. Основним міжнародним актом, що гарантує право на свободу об'єднання є Конвенція МОП № 87 від 09.07.1948 р. «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ратифікована ще УРСР 06.07.1956 р. При цьому, Комітет МОП зі свободи об'єднань відзначає, що той рівень захисту прав профспілок, який закріплений у Конвенції МОП № 87 є мінімальним стандартом, а держави мають працювати над тим, аби встановлювати додаткові гарантії охорони та захисту прав профспілок, зважаючи на свої правові системи та розвиток трудових відносин. У прийнятій у 1998 році Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці принцип свободи асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів закріплено першим з чотирьох основних принципів, які є предметом фундаментальних конвенцій МОП. Крім того, право створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки закріплено у ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права 1966 року, ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та право на свободу асоціації, а також дістало закріплення в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ч. 2 ст. 291).

На думку І. І. Яцкевича, з метою удосконалення правового регулювання повноважень профспілки щодо захисту трудових прав та інтересів працівників варто не лише зберегти чинні норми законодавства щодо

повноважень профспілок у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, а й передбачити нові положення, спрямовані на підвищення спроможності професійних спілок на варті трудових прав та інтересів працівників. З урахуванням положень міжнародних актів, загальний позитивний ефект на зміцнення позицій профспілок у справ захисту як індивідуальних, так і колективних трудових прав матиме приєднання України до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження (ETS № 158)115.

Так, у нинішніх умовах цифровізації економіки відбувається стрімкий перехід до надання послуг за допомогою різноманітних інтернет або онлайн-платформ, які виступають посередником між користувачами послуг та їх надавачами. При цьому, особи – надавачі таких послуг (кур'єри, водії таксі тощо) не визнаються працівниками, а отже позбавлені можливості мати будь-які базові гарантії трудового права та є соціально незахищеними.

За даними МОП, понад 6 працівників із 10 та 4 підприємств з 5 у світі працюють у неформальній економіці. На відміну від старих прогнозів, неформальність з часом не зменшується і навіть зростає у багатьох країнах. Неформальна економіка, як правило, характеризується високим рівнем бідності та серйозним дефіцитом гідної праці.

Все це зумовлює необхідність запровадження механізмів захисту соціально-трудова прав працівників цього сегменту ринку праці. Однією з гарантій реалізації таких прав може стати включення працівників з нестандартними формами зайнятості до кола соціальних партнерів шляхом надання їм самостійного права на колективні переговори та/або представництво на ринку праці галузевими профспілками.

В останні роки у ЗМІ почастишали повідомлення про протестні акції кур'єрів Glovo, Bolt Food тощо, на яких все активніше лунають заклики до об'єднання та створення профспілки для відстоювання своїх трудових і соціальних прав. Разом з тим, невизначений правовий статус таких осіб, а також існуючі норми українського законодавства не дозволяють їм виступати в якості легітимних представників працівників, зайнятих на інтернет-платформах у соціальному діалозі з бізнесом та державою.

Конституція України гарантує усім громадянам право на участь у професійних спілках. Водночас Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» (далі – Закон про профспілки) визначає, що членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів

господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. Незважаючи на те, що Закон про профспілки не містить обмежень щодо того, що трудова діяльність має бути лише колективною, на сьогодні профспілки й досі традиційно вважаються представницькими організаціями лише працівників, які перебувають у трудових відносинах. Адже згадка у наведеній вище нормі про осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, хоч і залишає певний простір для реалізації права на об'єднання «некласичних» працівників, проте відсутність будь-яких механізмів, які б дозволяли розповсюдити колективно-договірне регулювання на працівників з нестандартною (нестійкою) зайнятістю, зокрема, зайнятих на інтернет-платформах, поки що унеможливорює ефективний захист їх трудових прав у нашій державі.

Водночас, як свідчить практика зарубіжних європейських країн, профспілки працівників з нестандартними формами зайнятості, в тому числі й тих, що залучені до праці через інтернет-платформи, здатні зробити вагомий внесок у правову регламентацію діяльності, що на сьогодні не вкладається в рамки класичних категорій трудового права, особливо в тих випадках, коли на певні групи зайнятих осіб не поширюються норми законодавства про працю.

Підсумовуючи, слід зазначити, що одним з найбільш гострих викликів цифровізації економіки в Україні стає вироблення адекватного механізму реалізації працівниками з нестійкою нестандартною зайнятістю одного з фундаментальних прав – права на об'єднання у профспілки для захисту своїх соціально-економічних інтересів та їх наділення реальними важелями впливу на ринку праці.

Дейнека В. С.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ПРИНЦИП СВОБОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Свобода – це складне, неоднозначне явище, яке виступає людською можливістю власного вибору та незалежністю від впливу різних зовнішніх чинників. Свобода є природною ознакою, втіленням сенсу життя

людини та її призначення. Вона розкриває сутність людини і слугує її життєвим орієнтиром.

Великий тлумачний словник сучасної української мови дає такі визначення свободи, як: «відсутність політичного й економічного гноблення, утиску та обмежень; воля; перебування не під арештом, не ув'язненим, не в неволі; життя, існування і т. ін. без залежності від кого-небудь, можливість поводитися на свій розсуд; можливість діяти без перешкод і заборон у якій-небудь галузі; філософська категорія – можливість вияву суб'єктом своєї волі в умовах усвідомлення законів розвитку природи і суспільства; легкість, відсутність утруднень у чому-небудь; простота, невимушеність у поведженні; вільний від праці час».

О. Пунда розуміє свободу як «можливість прояву з боку суб'єкта своєї волі на ґрунті усвідомлення законів розвитку природи і суспільства». А також зазначає, що свобода – «це здатність людини діяти у відповідності до власних цілей та інтересів, спираючись на пізнання об'єктивної необхідності (дійсності)».

Суть свободи полягає, як слушно зазначає В. І. Прокопенко, у можливості вибору поведінки.

Свобода праці в юридичному аспекті є результатом відображення правом як формою суспільної свідомості соціально-економічної свободи праці. Л. Ю. Бугров вважав, що: «У соціально-економічному і юридичному аспектах свобода праці означає не свободу праці як такої (як процесу взаємодії людини і природи), а свободу суб'єктів праці в суспільних відносинах, пов'язаних з працею (взаємодія особистостей одна з одною)», саме тому слід ураховувати наукову умовність вживання терміна «свобода праці». У цьому контексті під свободою трудового договору слід розуміти «свободу волевиявлення сторін трудового правовідношення».

Свобода праці, на думку науковців (С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, С. В. Венедіктов та інші), вбирає в себе право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується. До змісту конституційного принципу свободи праці включають положення, які слід розуміти так: людина має виключну можливість розпоряджатися своїми здібностями стосовно праці, обирати вид та форму діяльності.

Свобода праці – це, в першу чергу, свобода від примусу до неї. Частина 3 ст. 43 Конституції України встановлює, що використання примусової

праці забороняється. Заборона примусової праці означає неможливість примушування до виконання будь якої роботи під загрозою виконання покарання. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП «Про примусову та обов'язкову працю» від 1930 р. №29, примусова чи обов'язкова праця означає будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від певної особи, під загрозою застосування будь-якого покарання, роботу, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Підсумуємо, що свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватись особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба. Як видиться, поняття «свобода» є невід'ємною частиною трудових відносин. Варто розглянути досліджуване поняття через призму принципів.

І. П. Жигалкін визначає «принципи трудового права – це об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудова відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені в стійкій юридичній практиці, загальнознані основоположні керівні начала, відправні ідеї, що становлять собою аксіологічні основу трудового права, характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї галузі права, відображають загальні закономірності її виникнення, розвитку та функціонування, і служать створенню внутрішньо узгодженої та ефективної системи правових норм у сфері праці.».

Принцип свободи праці знаходить відображення й у ст. 23 Конституції України, згідно з якою кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості. Це означає, що громадяни України та інші особи, які перебувають в Україні на законних підставах, маючи всі права, закріплені та гарантовані Конституцією, використовують їх у власних інтересах, на свій розсуд розвивають свої здібності, спрямовують поведінку на досягнення поставлених перед собою цілей.

Лаврів О. Я. зазначає, що «принцип свободи праці – це основоположний принцип трудового права, який ґрунтується на засадах свободи і добровільності поведінки правомочних суб'єктів з питань праці».

Отже, поняття «свобода» є досить широким. В трудовому праві найчастіше розглядається як основоположний принцип свобод праці. З правової точки зору свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати

питання чи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Тобто, його суть полягає в тому, що особа самостійно розпоряджається своєю здатністю до праці та є вільною у виборі виду праці, місця роботи. При цьому, в ідеалі, мали б враховуватися покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта особи.

Досін Б. В.,
*аспірант кафедри соціального права
юридичного факультету
Львівського національного університету
імені Івана Франка*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

З метою ефективного здійснення соціального діалогу чинне законодавство передбачає створення органів соціального діалогу.

Діяльність органів соціального діалогу є розповсюдженою формою ведення соціального діалогу в багатьох країнах, що допомагає налагодити систематичні та продуктивні взаємовідносини представників учасників соціального діалогу. Як показує практика органи соціального діалогу створюються в країнах, де держава є активним учасником соціального діалогу.

Органи соціального діалогу сприяють сторонам у вирішенні основного завдання – взаємодії з питань, які віднесені до регулювання соціального діалогу.

Законом «Про соціальний діалог» визначено, що органи соціального діалогу утворюються і діють з метою ведення соціального діалогу. Закон встановлює загальні засади створення органів соціального діалогу – рівне число представників сторін соціального діалогу відповідного рівня.

До органів соціального діалогу закон відносить Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

Перелік органів соціального діалогу, передбачений законом України «Про соціальний діалог» є неповним, оскільки не враховує усіх форм та аспектів соціального діалогу.

Спеціальним законодавством також передбачається утворення органів соціального діалогу. Так, законом України «Про колективні договори і угоди» для ведення переговорів та підготовки проектів колективних договорів і угод передбачено утворення робочих комісій на відповідних рівнях з представників сторін колективних договорів і угод. Натомість органом соціального діалогу чинний закон «Про соціальний діалог» визначає лише двосторонню робочу комісію з підготовки проекту колективного договору на локальному рівні.

З огляду на характер завдань, які покладаються на органи соціального діалогу можна виділити органи соціального діалогу загальної компетенції та спеціалізовані органи.

До органів загальної компетенції слід віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду, органи соціального діалогу на галузевому, територіальному й локальному рівнях.

Органи соціального діалогу загальної компетенції правомочні розглядати будь-які питання трудових і соціально-економічних відносин, які становлять предмет соціального діалогу.

Діяльність органів соціального діалогу регулюється законом «Про соціальний діалог» та положеннями про них.

Однак діяльність органів соціального діалогу свідчить, що вони не здобули відповідного авторитету в суспільстві і органах державної влади.

Очевидно, що на законодавчому рівні потрібно закріпити положення про необхідність погодження проектів нормативно-правових актів із Національною тристоронньою соціально-економічною радою. І лише після такого погодження такі проекти нормативно-правових актів можуть розглядатися органом, який їх ухвалює. Це ж стосується і відповідних рішень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Законом визначено загальний порядок утворення органів соціального діалогу. Вони утворюються за ініціативою однієї із сторін соціального діалогу з рівної кількості представників сторін. Відповідно про утворення відповідного органу соціального діалогу сторони повинні укласти угоду.

Усі органи соціального діалогу загальної компетенції є постійно діючими. Закон передбачає, строк повноваження членів соціально-економічних комісій – 6 років.

Іншою групою органів соціального діалогу є спеціалізовані органи.

Спеціалізованими органами соціального діалогу у сфері праці є координаційні комітети сприяння зайнятості населення, ради з професійної орієнтації, двосторонні та тристоронні робочі комісії з ведення колективних переговорів, примирна комісія, незалежний посередник при вирішенні колективних трудових спорів.

Вони утворюються для координації дій суб'єктів соціального діалогу з окремих напрямів здійснення соціально-економічної політики а також вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу з окремих напрямків і підготовки колективних договорів та угод.

Необхідність їх утворення, завдання та їхня компетенція може встановлюватися органами спеціального законодавства. Однак вони утворюються в порядку визначеному або спеціальним законодавством, або в порядку визначеному ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог».

За загальним правилом такі органи утворюються або з рівної кількості представників соціального діалогу, або шляхом залучення до розгляду відповідного питання незалежного органу чи особи, наприклад, з метою здійснення примирних процедур при вирішенні колективного трудового спору, або вирішення інших розбіжностей.

Такі органи наділяються компетенцією спеціальним законодавством, або сторонами, які їх утворили. В такому випадку в угоді про утворення спеціалізованих органів соціального діалогу сторони повинні наділити їх відповідною компетенцією, а також обумовити строк їх утворення і порядок їх діяльності для виконання поставлених завдань.

Спеціалізовані органи соціального діалогу можуть бути як постійно діючі (координаційні комітети сприяння зайнятості населення, ради з професійної орієнтації) так і тимчасові, які утворені задля виконання певних

завдань (двосторонні та тристоронні робочі комісії з ведення колективних переговорів, примирна комісія, незалежний посередник при вирішенні колективних трудових спорів).

Законом визначено загальний порядок утворення органів соціального діалогу. Вони утворюються з рівної кількості представників сторін, які делегуються сторонами соціального діалогу самостійно. Порядок висунення своїх представників кожна сторона соціального діалогу визначає самостійно.

З ініціативою щодо утворення спільного представницького органу сторони соціального діалогу відповідного рівня може виступати будь-яка організація сторони соціального діалогу, що визнана репрезентативною відповідно до закону.

Рішення, прийняті органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Тобто рішення органів соціального діалогу мають двоїсту природу: з одного боку вони є обов'язковими для розгляду з іншого вони носять рекомендаційний характер.

Водночас, законодавство не містить правових механізмів, як зобов'язати державні органи та органи місцевого самоврядування розглядати рекомендації органів соціального діалогу, які належать до їх компетенції. В такому випадку необхідно передбачити відповідальність службових осіб за невиконання обов'язку із розгляду рекомендацій органів соціального діалогу. Також не зайвим було б передбачити обов'язок державних органів та органів місцевого самоврядування давати обґрунтовані відповіді на рекомендації органів соціального діалогу.

Підсумовуючи, можемо визначити орган соціального діалогу як орган, що утворюється сторонами соціального діалогу на паритетних засадах, складається з однакової кількості представників сторін, діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на відповідному рівні соціального діалогу, рішення якого маю рекомендаційний характер і є обов'язковими для розгляду учасниками соціального діалогу та державними органами і органами місцевого самоврядування.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ «ПРАЦІВНИК ІТ-СФЕРИ» ТА «ГІГ-СПЕЦІАЛІСТ»

На сьогодні, питання правового регулювання праці працівників ІТ-сфери є одним із найменш розроблених у теорії трудового права України. Проблеми законодавчої невизначеності трудівників ІТ-сфери сприяють зростанню цивільно-правових відносин у цьому секторі, що тягне за собою ненадходження до Державного бюджету податків та зборів, відсутності соціально-правових гарантій, таких як медичне страхування, право на відпустки, право на пенсійне забезпечення тощо.

Становлення демократичної правової та соціальної держави в умовах розвитку інформаційних технологій супроводжується зміною пріоритетів у правовому регулюванні праці, змісту трудового законодавства, оскільки сучасний ринок праці поступово відходить від типових форм зайнятості. Так, розвиток інформаційних технологій зумовив їх трансформацію та виникнення нових форм зайнятості, які користуються популярністю у працівників ІТ-сфери. Правові відносини з трудівниками ІТ-сфери можуть виникати на підставі нетипових договорів, одним з яких є гіг-контракт. Тому наразі існує нагальна потреба у визначенні особливостей понять «працівник ІТ-сфери» та «гіг-спеціаліст» для їх подальшого розмежування, виокремлення спільних та індивідуальних ознак.

Працівник ІТ-сфери наділений ознаками, які притаманні суб'єкту трудового права (є учасником суспільних відносин, які регулюються законодавством про працю; має трудову правосуб'єктність, суб'єктивні трудові права та обов'язки). Крім того, як працівнику, йому притаманні такі ознаки: це фізична особа; реалізує своє право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, установі, організації або з фізичною особою; підпадає під дію норм трудового права; має низку трудових прав та обов'язків.

При дослідженні індивідуальних та особливих ознак поняття «працівник ІТ-сфери» варто звернути увагу на те, що ключовим є термін «інформаційна технологія». Так, інформаційною технологією вважають

сукупність методів і засобів збору, обробки і передачі даних для отримання інформації нової якості і її використання на базі обчислювальної та інформаційної техніки.

Переходячи до аналізу поняття «гіг-спеціаліст», вважаємо за необхідне почати з деталізації поняття «gig-economy». Gig-economy означає нову сферу використання праці, в якій робота виконується за допомогою цифрових платформ та мобільних застосунків. Праця, що охоплюється сферою gig-economy, поділяється на:

1) роботи «crowdwork» (фріланс) – це робота, яка виконується за допомогою онлайн-платформ, які з'єднують невизначену кількість клієнтів та працівників через Інтернет;

2) роботи «Work-on-demand» (робота за вимогою) – це роботи, пов'язані з традиційною робочою діяльністю, такими як транспортування, очищення та виконання доручень, які пропонуються та призначаються через мобільні додатки.

Інтеграція України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи. Наразі в Україні покладено початок регулюванню відносин в gig-economy та законодавчо закріплено поняття «гіг-контракт» та «гіг-спеціаліст».

Відповідно до п.п. 1 п. 1 ст. 1 Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закону) гіг-контракт – це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону. Згідно з п.п. 2 п. 1 ст. 1 Закону гіг-спеціаліст – фізична особа, яка за гіг-контрактом є підрядником та/або виконавцем.

Розділ V цього Закону містить деякі соціально-трудова гарантії, що закріплені в КЗпП та якими користуються працівники ІТ-сфери, як суб'єкти трудового права, зокрема, заборона встановлення штрафів за порушення гіг-спеціалістом своїх обов'язків за гіг-контрактом (ч. 5 ст. 19 Закону), оплачувані відрядження (ч. 5 ст. 20 Закону), забезпечення резидентом Дія Сіті обладнанням та іншими засобами, необхідними для виконання робіт, а також передбачення компенсаційних витрат у разі не-

забезпечення (ч. 6 ст. 20 Закону), встановлення 40-годинного робочого тижня та 8-годинного робочого дня (ч. 1 ст. 21 Закону), обмеження щодо встановлення ненормованого робочого часу (ч. 2 ст. 21 Закону), забезпечення правом на щорічну оплачувану відпустку (ч. 4 ст. 21 Закону), страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності / по вагітності та пологах, що надається в порядку та розмірах, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (ст. 22 Закону), загальнообов'язкове державне соціальне страхування гіг-спеціаліста (ст. 23 Закону). Крім того, послуги (роботи), що надаються (виконуються) за гіг-контрактом, можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення.

Однак гіг-спеціалісти порівняно з працівниками ІТ-сфери мають значно менше соціальних гарантій. Гіг-спеціалісти законодавчо досі не захищені від безконтрольного укладення короткострокових гіг-контрактів; можливості необґрунтованого одностороннього припинення резидентом Дія Сіті гіг-контракту; неможливість гіг-спеціалістів, що працюють короткий проміжок часу, скористатися правом на оплачувану щорічну відпустку. Також Закон України «Про охорону праці» не поширюється на гіг-спеціалістів, що прямо передбачено в ч. 2 ст. 2 вказаного Закону.

Закріплений правовий статус гіг-спеціалістів в Україні дещо схожий на досвід Франції у сфері gig-economy, в якій існують «парасолькові компанії» – «umbrella companies» (portage salarial), відповідно до статті L.1251–64 Французького кодексу про працю. «Парасолькові» компанії, як і платформа Дія Сіті, дозволяють фізичній особі надавати свої послуги бізнес-клієнту та вести переговори щодо умов їх діяльності, користуючись захистом і вигодами статусу працівника компанії. Працівники мають трудовий договір з «парасольковою» компанією, але остання не зобов'язана надавати особі роботу, вона не відповідає за умови праці. Також відсутні відносини контролю та підпорядкування між працівником і компанією. Перебуваючи у статусі працівника, фрілансер або працівник за вимогою володіють автономією, що дозволяє їм шукати своїх клієнтів і погоджувати з ними умови їх діяльності. Заробітна плата виплачується

за принципом PAYE («Pay As You Earn»), тобто «плати, як ти заробиш». Це означає, що у Франції особа отримує всі переваги правового статусу працівника, не позбавляючись свободи фрілансера, як українські гіг-спеціалісти. Слід наголосити, що одним із найважливіших аспектів «парасолькових» компаній є доступ до соціальних гарантій (отримання допомоги по хворобі, відпустки у зв'язку з материнством тощо), як і в українських гіг-спеціалістів. Таким чином, український досвід у сфері гіг-економіки не є новим для європейських країн.

Отже, спільними ознаками для понять «працівник ІТ-сфери» та «гіг-спеціаліст» є: 1) це фізичні особи; 2) вони наділені на законодавчому рівні соціально-трудовами гарантіями; 3) роботи можуть полягати у виконанні функцій певної посади, зокрема функцій головного інженера, відповідальної особи, яка організовує роботу, пов'язану із захистом персональних даних під час їх оброблення 4) підпадають під дію Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Відмінними ознаками вказаних понять є: 1) працівники ІТ-сфери повністю підпадають під дію законодавства про працю, у той час як гіг-спеціалісти – під дію Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»; 2) працівники ІТ-сфери мають набагато більше соціальних гарантій, трудових прав та обов'язків, ніж гіг-спеціалісти; 3) працівник ІТ-сфери реалізує своє право на працю шляхом укладення трудового договору (контракту), а гіг-спеціаліст – гіг-контракту; 4) у гіг-економіці, на відміну від ІТ-сфери, можуть працювати й інші трудівники, ніж спеціалісти та фахівці останньої, хоча лівовою часткою сфери гіг-економіки є саме трудівники ІТ-сфери; 5) спори працівників ІТ-сфери відносяться до трудових спорів, спори гіг-спеціалістів – до цивільно-правових спорів.

Як бачимо, ряд традиційних позицій, які раніше визнавалися безапеляційними, зараз є такими, що можуть стати гальмом на шляху вдосконалення правового регулювання трудових відносин. Тому подальша імплементація досвіду зарубіжних країн у сфері гіг-економіки з урахуванням національних особливостей є нагальною потребою українського законодавства для закріплення соціальних гарантій та трудових прав гіг-спеціалістів на рівні з працівниками ІТ-сфери.

Мазуренко О. А.,
*аспірант кафедри цивільного, трудового права
та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ*

МЕДІАЦІЯ ЯК ПОЗАСУДОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Трудове право як система норм, що має на меті не лише врегулювання відносин у сфері праці спрямована також на забезпечення охорони і захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників. В сучасному українському суспільстві все частіше виникають проблеми коли працівники вимушені відмовитися від ідеї захисту своїх трудових прав у судовому порядку. Такі випадки є непоодинокими і у переважній більшості це пов'язано зі складністю і тривалістю судових процедур. Водночас механізм захисту трудових прав і законних інтересів працівників у комісіях по трудових спорах не працює, щонайменше з тих причин, що такі комісії або не утворюються за місцем роботи, або з причин певної «залежності» складу такої комісії від роботодавця, адже членами такої комісії є працівники, які перебувають у трудових відносинах з тим же роботодавцем з яким виник спір у працівника. Все це ставить перед сучасною наукою трудового права науково-практичне завдання – винайти та обґрунтувати можливі способи та засоби захисту трудових прав та інтересів працівників у позасудовому порядку.

Досвід розвинених держав світу, які вже тривалий час розвиваються в ринкових умовах свідчить, що одним із засобів захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працівників є медіація. В Україні на сьогодні відсутній нормативно-правовий акт який би врегульовував медіаційні процедури. Проект Закону України «Про медіацію» реєстр. № 3504 від 19.05.2020 р. знаходиться у парламенті, проте час його прийняття залишається невідомими. У змісті законопроекту № 3504 від 19.05.2020 р., зокрема у ст. 2 передбачено, що сфера застосування медіації поширюється на конфлікти (спори), які виникають у трудових правовідносинах.

Отже, перше питання яке виникає це питання про поширення процедур медіації на правовідносини, що у предметі трудового права іме-

нуються як «тісно пов'язані з трудовими» або «пов'язані з трудовими», оскільки, правовідносини у сфері праці не вичерпуються трудовими правовідносинами. На наше переконання, при вирішенні питання про використання медіації як правового засобу захисту трудових прав працівників, варто виходити з класичного поділу спорів (конфліктів) у трудовому праві. Тобто необхідно визначити, що медіація може застосовуватися для вирішення індивідуальних трудових спорів та колективних трудових спорів (конфліктів).

На підтримку та необхідність розвитку медіації у трудовому праві, як цивілізованого способу вирішення спорів у сфері праці, що породжує правові наслідки для сторін спору (конфлікту) свідчить і метод трудового права, який у свою чергу надає правову можливість використання будь-яких договірних засобів для врегулювання відносин між учасниками відносин у сфері праці за умови не погіршувати становища працівника (працівників) у трудових відносинах порівняно із законодавством України про працю та укладеними сторонами актами соціального партнерства.

Приймаючи до уваги той факт, що медіація розглядається як добровільна, позасудова, конфіденційна процедура врегулювання спору (конфлікту), яка реалізується із залученням незалежної та неупередженої особи для вирішення спору між сторонами, то вольовий аспект цієї процедури дає можливість в договірному порядку винайти оптимальний спосіб вирішення трудового (індивідуального чи колективного) спору. Принциповим питанням є взаємне волевиявлення сторін щодо застосування процедури медіації, що прогнозовано має завершитися не тільки укладенням медіаційної угоди, а й добровільним її виконанням.

Застосування медіаційних процедур у трудовому праві зарубіжних країн переконує у тому, що такий спосіб захисту трудових прав працівників полегшує доступ до правосуддя шляхом застосування альтернативних процедур врегулювання спорів. Медіація сприяє розвитку свободи у сфері праці як невід'ємної складової відносин між роботодавцем, працівником та трудовими колективами. Головною метою медіації фактично є врегулювання спору між сторонами та збереження між ними «здорових» партнерських відносин. Для українських працівників і роботодавців залучення медіатора для вирішення зокрема індивідуальних трудових спорів має й певні економічні переваги пов'язані з вартісною складовою

вирішення спору, адже судовий захист на відміну від медіації потребує значно більше витрат грошей та часу для врегулювання спору між учасниками відносин у сфері праці.

Підтримуючи ідею щодо запровадження в Україні медіації для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів) також необхідно визначитися з особливостями медіаційних процедур для кожної з названих категорій спорів. Варто визначити не лише процедурні аспекти розгляду індивідуальних та колективних спорів, а й вирішити питання про можливість залучення об'єднань роботодавців та об'єднань працівників до фінансування процедур медіації. Медіаційні процедури, як альтернативний спосіб вирішення спорів між роботодавцями і працівниками мають проводитися не просто незалежною та неупередженою особою, а спеціалістом, який обізнаний у особливостях виникнення, зміни та припинення трудових та пов'язаних з ними відносин.

Отже, за таких умов можна стверджувати, що медіатори, які залучаються для вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів (конфліктів) певною мірою виконуватимуть функції судді (арбітру) спеціалізованого суду де розглядаються трудові спори. Запровадження в Україні спеціалізованих трудових судів у найближчі роки не розглядається і нажаль немає вагомих науково обґрунтованих аргументів. Тому залучення спеціалістів у сфері трудового права, які на високому професійному рівні можуть долучитися до вирішення спорів (конфліктів) між працівниками і роботодавцями в якості медіаторів, на нашу думку, може істотно вплинути не лише на швидкість та якість вирішення трудових спорів, а загалом на дотримання трудового законодавства у сфері праці учасниками цих відносин.

Враховуючи викладене слід зазначити, що медіація як засіб захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів, зокрема працівників покращує правове становище працівника, адже правова можливість позасудового розгляду трудового спору підвищує доступ до справедливого вирішення спору і допомагає у найкоротші строки вирішити трудові суперечки з мінімальними фінансовими витратами. Вбачається, що медіаційні процедури мають значний правовий потенціал забезпечити в Україні розвиток партнерських відносин між учасниками відносин у сфері праці та покращити стан дотримання законодавства про працю.

Масалова Т. А.,
*аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

ДО ПИТАННЯ ГОРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Поліцейські посідають чільне місце з-поміж суб'єктів, які на сьогодні потребують соціального захисту, що зумовлено специфікою покладених на них завдань і функцій. Від рівня соціального захисту поліцейського залежить результативність діяльності Національної поліції як правоохоронного органу загалом. Соціальний захист поліцейських потребує особливої уваги, адже йдеться про вагомий чинник мотивування поліцейського до виконання своїх завдань на високому професійному рівні, самовіддано й максимально ефективно. Такий захист в ідеалі повинен компенсувати складність і напруженість служби в поліції, стимулювати службову діяльність поліцейських, давати можливість мінімізувати корупційні правопорушення у їх діяльності. Однією з найбільш важливих гарантій соціального захисту поліцейських є питання їх грошового забезпечення.

На сьогоднішній день система грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб залишається недосконалою і розбалансованою. Принцип поступального зростання грошового забезпечення залежно від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, закладений Постановою Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2017 р. № 704, у подальшому нівельований і в цілому фактично втратив своє значення. Урядом створені значні диспропорції у встановлених розмірах посадових окладів, окладів за військові звання, у структурі додаткових видів грошового забезпечення військовослужбовців, поліцейських і співробітників Служби судової охорони. У той же час грошове забезпечення поліцейських має велике значення для підвищення престижу служби, а також зміцнення законності і дисципліни.

У розвинутих країнах Європи та США платня поліцейським найчастіше встановлюється у таких розмірах, які дозволяють вести гідний спосіб життя. Відповідний розмір грошового забезпечення поліцейських підвищує їх соціально-правовий статус, дає можливість відчувати себе

повноцінними членами суспільства. Безперечно, оплата праці поліцейських у кожній країні залежить передусім від обсягу покладених на них завдань та обов'язків. Так, основними завданнями поліції ФРН є: кримінальне переслідування за вчинення злочину й адміністративні порушення громадського порядку; охорона прикордонної території Німеччини. Мінімальна заробітна плата поліцейських у Німеччині становить 2500 євро на місяць. Крім того, вони мають безоплатну страховку, пільги на житло, право на безкоштовний проїзд у міському транспорті, а також щорічну «тринадцяту зарплату» в розмірі середньомісячної оплати праці.

Основними завданнями поліції Польщі є: 1) охорона життя та здоров'я людей, а також майна від протиправних посягань, що загрожують цим благам; 2) охорона безпеки та публічного порядку, зокрема забезпечення спокою в публічних місцях, а також у засобах публічного транспорту й публічного сполучення, у дорожньому русі та на водоймах, призначених для загального користування; 3) ініціювання та організація заходів, що мають на меті запобігання вчиненню злочинів і проступків, а також криміногенним явищам, та співпраця в цій галузі з органами державної влади й місцевого самоврядування, громадськими організаціями; 4) викривання злочинів та проступків, а також переслідування осіб, які їх учинили; 5) нагляд за спеціалізованими озброєними охоронними формуваннями у межах, визначених в окремих приписах; 6) контроль за дотриманням адміністративних приписів і приписів щодо публічного порядку, пов'язаних з публічною діяльністю або таких, що діють у публічних місцях; 7) співпраця з поліцією інших держав, їхніми міжнародними організаціями, органами й інститутами Європейського Союзу на основі міжнародних договорів та угод, а також окремих приписів; 8) збирання, обробка й передавання кримінальної інформації; 9) ведення бази даних, що містить інформацію про результати аналізу ДНК. Оклад поліцейських (оклад разом з місячним еквівалентом річної премії) становить добуток базової суми, розмір якої, встановлений на окремих засадах, визначає закон про бюджет.

Повноваження поліції США є досить широкими, з огляду на що їх складно чітко визначити. Це пов'язано з розвитком рівня життя, виникненням нових загроз для суспільства. Найбільш загальними повноваженнями поліції є захист цивільних прав і свобод, гарантованих законодавством країни, а також забезпечення безпеки та здоров'я громадян. У США поліцейський отримує не лише гідну зарплатню, а й

має особливий соціальний пакет, а саме: о життєво отримує знижку на оплату комунальних послуг; поліцейський та члени його сім'ї отримують безоплатну медичну допомогу в разі будь-якої хвороби, мають право на безвідсотковий кредит і знижки на деякі групи товарів.

Проаналізувавши законодавство деяких зарубіжних країни можемо констатувати, що розмір заробітної плати поліцейського залежить передусім від обсягу покладених на них завдань та обов'язків, а також ефективності національної економіки. Тому під час реформування органів Національної поліції України важливим є врахування досвіду зарубіжних країн, зокрема у частині оплати праці. Оскільки грошове забезпечення є одним із основних факторів, які формують ціннісно-мотиваційні орієнтації на службу в правоохоронних органах, їх розміри мають відображати рівень фізичного і морального навантаження, враховувати ризики, які несе службова діяльність, і створювати належні життєві умови для поліцейських і членів їх сімей.

Ревякін М. О.,

*аспірант кафедри цивільно-правових
дисциплін і трудового права імені проф. О. І. Процевського,
Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди*

СТАН ВИКОНАННЯ В УКРАЇНІ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ТРУДОВИХ ПРАВ ЗАСУДЖЕНИХ, ВИЗНАЧЕНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИМИ ПЕНІТЕНЦІАРНИМИ ПРАВИЛАМИ

В умовах євроінтеграції України постає актуальне питання дотримання європейських стандартів у всіх суспільних сферах та дотримання європейських стандартів прав усіх вразливих груп Україною. Однією із найвразливіших груп в Україні є засуджені, а одне з їх прав, яке часто порушується, – право на працю, яка буде гідно оплачуватися та проходити в гідних умовах.

11 січня 2006 року Комітет Міністрів Ради Європи на зустрічі Заступників Міністрів затвердив Європейські пенітенціарні правила (далі – ЄПП). Правило 26 ЄПП визначає мінімальні стандарти дотримання трудових прав засуджених, котрі визначені наступним чином: працю

в місцях ув'язнення варто розглядати як позитивний елемент внутрішнього режиму та ніколи не застосовувати як покарання; адміністрація пенітенціарної установи мусить прагнути надати ув'язненим достатньо корисної роботи; характер роботи, яка надається, наскільки це можливо, повинен підтримувати або розвивати навички, які дозволять ув'язненому заробляти собі на життя після звільнення; при наданні роботи виключається будь-яка гендерна дискримінація; робота, яка включає елемент професійної підготовки, повинна надаватися ув'язненим, яким це може надати користь, особливо молодим ув'язненим; ув'язнені можуть обирати вид діяльності, в якій вони хотіли б брати участь, у межах наявних можливостей, з урахуванням відповідного професійного відбору та вимог порядку і дисципліни; організація та методи роботи у виправних установах повинні максимально відповідати організації та методам аналогічної роботи в суспільстві для того, щоб підготувати ув'язнених до умов нормального професійного життя; хоча одержання фінансового прибутку від діяльності підприємств у виправних установах може бути корисним з огляду на підвищення стандартів, а також якості та доцільності професійної підготовки, проте інтереси ув'язнених не мусять підпорядковуватися цій меті; адміністрація пенітенціарної установи або самостійно, або разом із приватними підрядниками має забезпечити роботу для ув'язнених як на території пенітенціарної установи, так і поза її межами; у будь-якому випадку ув'язнені мусять отримувати за свою працю справедливу винагороду; ув'язнені мусять мати можливість витратити принаймні частину свого заробітку на придбання дозволених предметів для особистого користування та виділяти частину заробітку своїм родинам; слід заохочувати ув'язнених до того, аби вони заощаджували частину свого заробітку, який має бути їм виданий після звільнення або використаний для інших дозволених цілей; заходи з охорони здоров'я ув'язнених та техніки безпеки їхньої праці мусять бути не менш суворими, аніж заходи, які застосовуються щодо робітників на волі; слід передбачити кошти для виплати ув'язненим компенсації у випадку отримання виробничої травми, включаючи професійні захворювання, на умовах не менш сприятливих, аніж умови, передбачені законом для робітників на волі; максимальна тривалість робочого дня та робочого тижня ув'язнених встановлюється відповідно до місцевих норм або звичаїв, які визначають умови найму вільних робітників; ув'язнені повинні мати принаймні один день відпочинку на тиждень і досить часу для освіти та інших занять;

наскільки це можливо, працюючі ув'язнені повинні включатися до національної системи соціального забезпечення.

Водночас, як показують моніторингові дослідження міжнародних та вітчизняних організацій, останніми роками можливості працювати в засуджених постійно скорочуються. Держава навіть не може забезпечити працю осіб, які відбувають покарання у виді обмеження волі, праця для яких є обов'язковою, не кажучи вже про осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. Особи, які відбувають покарання у виправних колоніях, навіть при наявності бажання працювати та відповідних навичок, в більшості колоній позбавлені можливості працювати. Це пов'язано з декількома основними факторами: 1) відсутність державних замовлень від держави та ускладнена процедура отримання таких замовлень. Установи виконання покарань (далі – УВП), де матеріально-технічний стан виробничих приміщень та обладнання значно застарілий, повинні конкурувати з іншими підприємствами на рівних умовах; 2) залежність УВП від наявності бізнесу поблизу місця розташування УВП, який бажає залучити засуджених до праці; 3) складні регуляторні процеси щодо залучення засуджених до праці, які тягнуть низьку гарантій та податкових зобов'язань (податок на прибуток, мінімальна заробітна плата тощо), що підвищують затрати на залучення засуджених до праці; 4) юридичне розділення УВП та виробництва УВП, що ускладнює процес залучення засуджених на виробництво та взаємодію між УВП та підприємством з приводу господарської діяльності та інших видів діяльності; 5) недостатня кількість професійно-технічних закладів в УВП, що призводить до низького рівня кваліфікації засуджених.

Крім того, як показують дані моніторингових спостережень, на практиці засуджені працюють у нелюдських умовах із застарілим, інколи несправним обладнанням. Інвентар та засоби захисту в більшості УВП застарілі, непридатні для використання або взагалі відсутні. Життя та здоров'я працюючих засуджених не застраховане, компенсації за нещасні випадки на виробництві не передбачені. Техніка безпеки порушується при мовчазній згоді органів охорони праці.

Варто відзначити, що переважна більшість засуджених залучені на роботу за цивільно-правовими договорами. Відповідно до цих договорів їх винагорода обчислюється в залежності від виготовленої продукції. Норми виробітки затверджуються директором УВП і вони, як правило, дуже занижені порівняно із норм підприємств на свободі. У зв'язку з цим винагорода

засуджених за одну одиницю виготовленої продукції в рази меша ніж винагорода працівника на антологічній посаді за аналогічну одиницю продукції на свободі. На практиці багато засуджених при вісьмох-дванадцяти годинному робочому дні при зайнятості 6 днів на тиждень отримують від 200 до 800 гривень на місяць. З цієї суми ще відраховується 50 відсотків до спеціального фонду УВП. Часто УВП зловживають працею засуджених, залучаючи їх до суспільно-корисної неоплачуваної праці, час якої не повинен перевищувати двох годин. На практиці такі засуджені працюють понаднормово при мовчазній згоді органів охорони праці.

Таким чином, залишаються невиконаними більшість рекомендацій зазначених в Правилі 26 ЄПП. Кількість робочих місць для засуджених недостатньо, держава не вживає дієвих заходів для створення таких місць, засуджені позбавлені можливості обирати вид праці, а, подекуди, взагалі працювати, освітніх закладів із професійно-технічної підготовки для засуджених в УВП недостатньо, організація праці, її умови та заробітна плата (винагорода) засуджених незадовільна та в рази нижча ніж на свободі, обов'язком засуджених безоплатно працювати дві години на день часто зловживають, у зв'язку з чим, засуджені працюють понаднормово. Означене не дає підстав визнати успішним рух України до повноцінної реалізації положень Угоди про асоціацію, котра вимагає додержання прав людини, зокрема, у сфері трудових відносин, в незалежності від виду та форми зайнятості. Потребує передусім унормування праці засуджених відповідно Правилу 26 ЄПП та приведення у відповідність підзаконних нормативно-правових актів рекомендаціям, які зазначені в Правилі 26 ЄПП.

Сайченко Я. В.,

*аспірантка кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди*

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

За останні роки відбулася низка трансформаційних процесів. Розвиток інформаційних та комунікаційних технологій, а також еволюція трудових правовідносин призвели до появи ряду нових нестандартних

форм зайнятості, які набувають усе більшої популярності у трудовій сфері нашої держави й дозволяють частково модернізувати ринок праці відповідно до загальносвітових тенденцій. Однією із таких нестандартних форм є дистанційна зайнятість працівників, яка надала можливість багатьом особам працювати в максимально зручних та комфортних для них умовах без прив'язки до місця роботи та без установа соціальних зв'язків із іншими працівниками та роботодавцем. Вони самостійно обирають місце для роботи, режим праці та відпочинку, більш продуктивно й ефективно використовують власний час, мають можливість більше часу приділяти власним потребам та інтересам. Роботодавці, у свою чергу, позбавляються обов'язку облаштування робочого місця працівника, але при цьому мають можливість за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій постійно бути на зв'язку із працівниками та впливати на їх трудову діяльність. Виникли нові економічні моделі й працівники всього світу більше не прив'язані виключно до місця проживання. Завдяки науково-технічному прогресу, працівники не зобов'язані не лише переїжджати в інше місто чи країну задля виконання трудової функції, левовій частці працівників не потрібно навіть виходити із дому і добиратися до офісу, оскільки їх робоче місце може бути там, де у них є доступ до комп'ютера та Інтернету. Крім того, у зв'язку зі спалахом COVID-19, суттєво збільшилися ресурси для запровадження дистанційної роботи як організаційного заходу фізичного дистанціювання, що має на меті запобігання зараженню коронавірусом на робочих місцях. Тому дистанційна зайнятість потрібне явище як в умовах економічної кризи, так і в мовах скорочення попиту на робочу силу.

В актуальних дослідженнях та дискусіях про дистанційну зайнятість лунають як аргументи щодо переваг, так і щодо недоліків або проблем, пов'язаних із виконанням праці поза робочим місцем. Серед основних позитивних рис для працівника виокремлюють такі: (1) відсутність витрат часу і коштів на проїзд до місця роботи; (2) можливість виконання трудової функції у зручній для працівника час, у тому числі перебуваючи у відпустці (щорічній або по догляду за дитиною) чи на лікарняному; (3) можливість самостійного вибору тактики виконання завдань поставлених роботодавцем; (4) зручність для інвалідів, пенсіонерів, багатодітних жінок, тобто тих категорій громадян, кому складно знайти роботу. Для роботодавця дистанційна зайнятість дає такі переваги: (1) суттєва

економія коштів на створення робочих місць; (2) скорочення накладних витрат; (3) оптимізація людських ресурсів.

Що ж до негативних рис поширення цієї форми зайнятості, то не лише в Україні, а й у інших державах, вони пов'язані насамперед з відсутністю або зниженням соціального захисту, гарантій трудових прав працівників, з браком перспективи професійного розвитку, так як роботодавець не зацікавлений вкладати кошти в підвищення професійної кваліфікації працівника. Так, до негативних моментів науковці відносять: (1) складності кадрового діловодства, атестації; (2) переведення та звільнення віддалено працюючого співробітника; (3) наявність ризиків невиконання роботи; (4) брак механізму захисту комерційної таємниці, можливість перехоплення або втрати даних, переданих через Інтернет; (5) неможливість контролю робочого часу та часу відпочинку працівника, дотримання ним норм охорони праці, санітарно-гігієнічних норм і т.д.; (6) невизначеність статусу дистанційного працівника і, як наслідок, його правова й соціальна незахищеність.

З нашого ж погляду, дистанційна зайнятість працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Оскільки вона несе позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства в цілому, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення. На сьогодні ця форма зайнятості позитивно зарекомендувала себе та має всі шанси стати світовим трендом на найближчі роки, адже для досягнення успішного результату не обов'язково бути «прив'язаним» до офісного місця. Водночас потребує подальшого законодавчого врегулювання, зокрема потрібно забезпечити належні умови захисту прав та свобод сторін віддалених правовідносин шляхом оперативного реагування законодавців на потреби сучасних ринкових відносин, що зростають, та виклики епідемічного або надзвичайного характеру.

При цьому неабияке значення має зарубіжний досвід щодо дистанційної зайнятості, ефективне використання якого на ринку праці України зможе сприяти не лише розширенню національного ринку праці, а й дозволить національній економіці брати активну участь у міжнародному технічному розподілі праці та найбільш повно використовувати переваги від використання такої форми зайнятості. Це дозволить, у першу чергу, збалансувати попит та пропозицію на ринку праці України, стати

вітчизняній робочій силі більш мобільною, допомогти знайти роботу або додатковий дохід населенню країни. Тому сьогодні важливим є забезпечити: гідні умови праці «дистанційним» працівникам; соціальні та правові гарантії роботи; дотримання вимог безпеки роботи; законодавчу регламентацію правил, обов'язків та умов укладання договору із працівниками дистанційної форми зайнятості.

Скакун С. О.,
аспірант кафедри трудового права
«Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого»

СТАЖУВАННЯ ЯК СПОСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОСІБ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Глобальна інформатизація суспільства, стрімке впровадження інноваційних процесів у розвиток економіки країни, прискорені темпи розвитку науки та постійні зміни в суспільстві змушують громадян не лише отримувати певні знання, здобувати вміння та навички, а також постійно розвиватися та швидко адаптуватися до змін. Отримання освіти ще не гарантує одержання тієї роботи, яка б задовольняла матеріальні та моральні потреби працівника. Для забезпечення можливості конкурувати на ринку праці слід постійно навчатися, періодично оновлювати свої знання, уміння та навички, підвищувати рівень освіти та професійної підготовки.

Для втілення в життя процесу безперервного розвитку й вдосконалення вмінь та навичок дорослого населення роботодавцями мають бути створені умови для формальної та неформальної освіти дорослих, яке може втілюватись різними способами.

Стажування вважається одним з найкращих способів підвищення кваліфікації для дорослих, оскільки лише за допомогою його стажисти можуть отримувати практичний досвід від досвідчених осіб. «Стати знавцем, так само як і стати фахівцем, можна лише в результаті наслідування прикладу при безпосередньому особистому контакті; тут не допоможуть ніякі інструкції». Ми погоджуємося з висновком відомого філософа та хочемо наголосити на тому, що стажування в цьому контексті є тим спо-

собом, який допомагає працівнику, керівнику набути певного досвіду в тій чи іншій сфері, удосконалити практичні та організаторські навички для виконання обов'язків за обійманою посадою або на посаді вищого рівня (у разі формування кадрового резерву). Не випадково законодавець робить стажування обов'язковим для певної категорії працівників, які перебувають у трудових відносинах.

Проте законодавством України процедура стажування в системі підвищення кваліфікації не регламентована докладно, що ускладнює її застосування в практичній діяльності.

Так, в Положенні про професійне навчання працівників на виробництві визначено, що одним із видів професійного навчання керівників, професіоналів та фахівців на виробництві є стажування, яке передбачає набуття ними практичного досвіду виконання завдань та обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Тривалість стажування становить не більше 10 місяців і визначається залежно від мети та виробничої необхідності. Мінімальна тривалість стажування не визначена на нормативному рівні, що негативно впливає на ціль його проведення. Так, проходження стажування протягом 2–3 днів не надасть можливості стажисту пізнати необхідний теоретичний матеріал, а тим більше поєднати його застосування на практиці. У цьому випадку необхідним є внесення змін до Положення про професійне навчання працівників на виробництві, у якому передбачити мінімальну тривалість проходження стажування керівників, професіоналів та фахівців, яка має становити не менше 10 робочих днів.

Професійне навчання керівників, професіоналів та фахівців у вигляді стажування може здійснюватися як у формальному або неформальному навчанні в закладах освіти, на підприємствах, в організаціях, установах або безпосередньо в роботодавця.

Проведення стажування вищезазначених суб'єктів у роботодавця має свої недоліки та переваги, які виявляються в наступному.

Перевагами є те, що робітнику не потрібно відлучатися від свого робочого місця, що надає йому можливість поєднати вивчений теоретичний матеріал з практичною його реалізацією, отримати певні рекомендації з того чи іншого питання тощо. Таке навчання є прийнятним для працівника, з яким щойно роботодавець уклав трудові відносини. Проте для працівника, який уже багато років працює на підприємстві, в установі

чи організації, проходження стажування на своєму робочому місці (безпосередньо в роботодавця) не буде мати позитивного ефекту, оскільки не матиме реальної мети виконання.

Дані факти вказують на необхідність переглянути чинні нормативно-правові документи, присвячені питанню підвищення кваліфікації працівників, які перебувають у трудових відносинах для забезпечення головної мети – поглиблення та оновлення знань працівника.

Отже, людині, яка вже працює, важливо підвищувати свою кваліфікацію, поглиблювати рівень професійної обізнаності аби мати можливість будувати кар'єру, одержувати більш високу заробітну плату, реалізувати себе в професії. Проходження стажування працівниками в системі підвищення кваліфікації дає можливість показати себе професіоналом, здатним виконувати роботу більш високого професійного рівня, одержувати практичну допомогу більш досвідчених колег, отримувати навички управлінської діяльності з метою подальшої їхньої реалізації в сучасних реаліях.

Точило К. С.,
аспірантка 2-го року навчання
кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

МЕЖІ ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Вимоги до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків слід розглядати як межі та параметри застосування роботодавцем контролю за підлеглим працівником.

Встановлення вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків є запорукою правомірної реалізації роботодавцем наданого йому права контролю.

Їх формулювання повинно супроводжуватися врахуванням рамок правомірності та законності такого контролю, а, отже, спиратися на норми національного законодавства та умови трудового договору. Водночас сформульовані в подальшому вимоги повинні охоплювати можливість здійснення систематичного, періодичного контролю, супроводжуватись

інформативним зв'язком роботодавця та працівника (у рамках закріплення необхідності повідомлення та попередження підлеглого працівника про початок здійснення контролю).

Спеціальні норми, які б регламентували здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, у тому числі межі його здійснення, у національному законодавстві нині відсутні. Вперше такі норми було закріплено у проектах Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014, реєстр. № 2410 від 08.11.2019 та ін.), які мають стати основою для більш повного регулювання такого виду контролю.

Розглядаючи та аналізуючи норми проекту Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014), можна виокремити одну з основних вимог до здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків: реалізація цієї функції роботодавцем за умови недопущення та уникнення дій, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Ця вимога базується на положеннях статті 31 Конституції України, якою передбачена гарантія кожному громадянину на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції, а також статті 68, якою встановлена заборона посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей) та міжнародних договорів України, зокрема, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ратифікованої Законом України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР), статтею 8 якої утверджується право кожного на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції.

Разом з тим у частині першій статті 30 проекту Трудового кодексу України (зокрема в редакції від 24.07.2017), поряд з зазначеним вище, було встановлено інші умови здійснення контролю за працівниками, які передбачали вказівку на наявність особливостей виробництва та вимоги до роботодавця певним чином повідомляти працівника про застосування технічних засобів при реалізації такого контролю.

У частині другій статті 30 вказаного тексту законопроекту була закріплена норма про відповідальність у разі недотримання роботодавцем вимог, передбачених частиною першою цієї статті. Таким чином, все вищепераховане розробниками законопроекту включалося до пере-

ліку вимог щодо здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків.

Водночас статтею 29 проекту Трудового кодексу України (реєстр. №2410 від 08.11.2019) було закріплено аналогічні умови до здійснення подібного контролю, однак з незначними уточненнями та доповненнями. Зокрема, було конкретизовано умови використання технічних засобів в процесі контролю (що потребувало вже наявності саме письмового попередження про це працівника), вимоги до передачі відомостей, отриманих при здійсненні контролю (акцентовано увагу на неможливості їх надання стороннім особам), закріплено заборону контролю роботодавцем особистих розмов працівників, у тому числі по телефону, у випадку, якщо їх ведення не є порушенням внутрішнього трудового розпорядку або локальних нормативних актів.

Таким чином, здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків, на підставі аналізу положень проектів Трудового кодексу України, має відповідати таким умовам :

1) правомірність застосування контролю з урахуванням гарантованих працівнику міжнародними договорами України, Конституцією і законами України, іншими нормативно-правовими актами прав та свобод, закріплених обов'язків, а також особливостей виробництва, внутрішнього трудового розпорядку;

2) недопущення та уникнення дій, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників;

3) можливість застосування технічних засобів (певних обладнань та споруд, призначених для утворення телекомунікаційних мереж) за наявності відповідного повідомлення та попередження працівника, з урахуванням особливостей виробництва, встановлених та прописаних у колективному договорі;

4) заборона передачі даних роботодавцем будь-яким стороннім особам.

При цьому дотримання зазначених вимог дійсно може бути підсилена за умови наявності передбаченої для роботодавця відповідальності за порушення встановлених меж та параметрів для такого контролю, що і допоможе в подальшому уникати будь-яких неправомірних проявів у його дія та нейтралізувати можливу прискіпливість з його боку щодо працівника.

Фатєєв Я. В.

*аспірант кафедри
цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПЕРЕВЕДЕННІ НА ІНШУ РОБОТУ

Окреслення Україною свого майбутнього у якості невід'ємної частини Європи вимагає рішучих кроків у напрямі охорони та захисту прав і свобод людини, зокрема у сфері праці. Історично відомі європейські цінності, які століттями сповідаються розвиненими країнами Європи, були визначені як провідні та пріоритетні для розвитку України, а отже саме вони сьогодні є важливими орієнтирами у завданні розбудови цивілізованої успішної країни. Зокрема мова йде про дотримання прав людини, виявлення поваги до них.

Під час провадження трудової діяльності між сторонами трудових відносин можуть виникати різні ситуації, наслідком яких є зміни трудового договору. Такі зміни є свідченням динаміки у трудових відносинах, яка допомагає, як не дивно, утримуванню їх стабільності. Як відомо, ще В. М. Молодцов, В. Г. Соїфер у своїй монографії «Стабільність трудових правоотношений» 1976 р. відмічали, що стабільність трудових правовідносин не означає довічного «прикріплення» працівника до трудової функції, визначеної трудовим договором при прийнятті на роботу, а як прояв стійкості соціально-трудова зв'язків стабільність зберігається тим довше, чим вище внутрішній динамізм соціальних зв'язків працівника у трудовому колективі, який знаходить свій вираз у розширенні загального кола можливих напрямів соціального переміщення на підприємстві (просування по роботі, суміщення професій і посад тощо).

Чинний КЗпП України дозволяє сторонам трудового договору використовувати переведення на роботу, проявляючи свою волю щодо визначального елементу змісту права на працю. При цьому законодавець відходить від визначення сторони трудового договору, яка може висло-

вити своєю волю. У ст. ст. 32, 33, 34, 170, 178 КЗпП України використано припис: «переведення допускається ... за згодою працівника».

Такий припис, насамперед, дозволяє констатувати, що і після укладеного трудового договору, свобода волі сторін трудового договору нікуди не зникає і може бути застосована. Але прикметним є те, що у випадку із працівником проявлення його свободи волі на переведення є безумовним, а от у випадку із роботодавцем треба виконати ряд умов, щоб здійснити переведення працівника. Однак і в тому і іншому випадку мова має йти про погоджень воль та волевиявлення цих двох зацікавлених суб'єктів – сторін трудових відносин. Це правило розповсюджується як на постійні так і на тимчасові переведення.

Безумовне проявлення волі працівника на переведення свідчить про найширший простір її свободи. І це не дивно, адже у даному випадку ми маємо справу із втіленням права на працю, яке визначено у ст. 43 Конституції України як можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У будь-який час, працівник має можливість ініціювати зміну роботи, тобто трудової функції, як обов'язкової та визначальної умови трудового договору, але роботодавець має мати можливості для цього: іншу вільну роботу, не обумовлену трудовим договором для цього працівника та розцінювати таку зміну як доцільну, що, відповідно, призведе до погодження на пропозицію працівника.

Роботодавець також за законом має свободу волі у прийнятті рішень щодо переведення і під час останнього, але вона є зумовленою природою права на працю найманих працівників, інтересами виробництва, соціальною відповідальністю роботодавця по відношенню до своїх працівників. А тому прийняти рішення щодо переведення він має тільки після отримання на це згоди працівника. У протилежному випадку він має право розірвати трудовий договір із працівником, що не погоджується на переведення.

Законодавство, також допускає здійснення переведення без згоди працівника. Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших

обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Даний випадок є виключенням із загального правила і вказує на розширення простору свободи волі роботодавця по відношенню до працівника, яке варто визнати обґрунтованим з огляду на ситуацію, в якій це допускається.

Ці обставини, що дозволяють розширити простір свободи волі працівника, є виключними, які можуть призвести до відчутних негативних наслідків, якщо їх не зупинити чи не попередити, чим можуть поставити під загрозу більш значущі ніж право на працю права людини: право на життя, право на здоров'я, нормальні життєві умови людей. А тому, на перший план виходить більш значуще суспільне благо ніж приватне. І розширення свободи волі роботодавця обумовлюється виконанням свого громадянського боргу. Але й тут є виключення з зазначеного випадку, які обумовлені певними особливостями працівника. У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Таким чином, логічність існуючого в чинному законодавстві механізму переведення та вирішення питання щодо свободи волі сторін трудового договору обумовлена договірною природою чинного трудового договору та відносин, які він породжує, а також правовими статусами сторін цих відносин, відповідно до яких одна сторона – працівник, реалізує своє природне право на працю і заробляє собі на життя найманою працею, а інша сторона – роботодавець, також, часто реалізуючи своє право на працю, але вже шляхом підприємницької діяльності, створює суб'єкт господарської діяльності та надає роботу працівникам, які до нього наймаються і утворюють трудовий колектив.

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Чанишева Г. І.,

*докт. юрид. наук, професор,
декан соціально-правового факультету
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ПОНЯТТЯ ТА СТОРОНИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Законодавство України про соціальний діалог у сфері соціального забезпечення базується на Конституції України і складається з міжнародних договорів, ратифікованих Україною, КЗпП України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу (колективних угод, колективних договорів, інших актів), локальних нормативно-правових актів.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року №2862-VI визначено поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус та повноваження органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

«Соціальний діалог» є складним і багатоаспектним поняттям. Поняття соціального діалогу у сфері соціального забезпечення можна розглядати у декількох значеннях. По-перше, виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог у сфері соціального забезпечення варто розглядати як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу.

По-друге, соціальний діалог у сфері соціального забезпечення являє собою один із принципів правового регулювання соціально-забезпечувальних відносин. У ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог

в Україні» йдеться про «регулювання трудових, соціальних, економічних відносин». Зміст принципу соціального діалогу пов'язується з участю працівників, роботодавців та їх представників (профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань) у договірному регулюванні соціальних відносин. У цивілізованому суспільстві саме на засадах соціального діалогу, договірного регулювання соціально-забезпечувальних відносин досягається баланс соціальних інтересів їх сторін, оскільки лише централізоване регулювання не дозволяє досягнути цієї мети.

Зазначений принцип передбачає необхідність конструктивного співробітництва сторін соціального діалогу на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному) для узгодження своїх інтересів, пошуку компромісу, досягнення соціально значимих і корисних результатів.

Результати досягнутих спільних домовленостей, прийнятих узгоджених рішень закріплюються в актах соціального діалогу, які можна поділити на правові і неправові. Правовими актами соціального діалогу є колективні угоди і колективні договори, які в системі джерел права соціального забезпечення займають проміжне місце між підзаконними і локальними нормативно-правовими актами.

Соціальний діалог у сфері соціального забезпечення також доцільно розглядати як самостійний інститут відповідної галузі права, який знаходиться на стадії розвитку. Зазначений інститут традиційно пов'язують із системою трудового права. Змістом правового інституту соціального діалогу є сукупність правових норм, які закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу. Договірне регулювання соціальних відносин, що набуває поширення останнім часом, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної політики, забезпечення соціальних прав людини і громадянина виходять за межі трудово-правового інституту соціального діалогу, а свідчать про галузеву належність відповідних правових норм до галузі права соціального забезпечення. Утім, у науці права соціального

забезпечення у системі цієї галузі права такий інститут не виділяється, з чим не можна погодитися.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені рівні та сторони соціального діалогу. У частині першій ст. 4 Закону передбачено чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний. На зазначених рівнях соціальний діалог здійснюється на тристоронній або двосторонній основі.

Сторони соціального діалогу визначені у частині другій ст. 4 Закону. Відповідно на перших трьох рівнях сторонами соціального діалогу у сфері соціального забезпечення є профспілкорова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні сторонами соціального діалогу є сторона працівників і сторона роботодавця.

Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 називаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади. Йдеться про профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання з визначеним Законом статусом і конкретні органи виконавчої влади.

Норми про сторони соціального діалогу, закріплені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відрізняються від аналогічних норм трудових кодексів окремих зарубіжних країн. Наприклад, відповідно до ст. 41 Трудового кодексу Литовської Республіки сторонами соціального партнерства – соціальними партнерами – вважаються представники працівників і роботодавців, а також їх організації. У разі трьохстороннього соціального партнерства на рівних підставах у даному партнерстві поряд із представниками працівників і роботодавців, а також їх організаціями беруть участь також Уряд і органи самоврядування.

Згідно з частиною першою ст. 147 Трудового кодексу Республіки Казахстан сторонами соціального партнерства є держава в особі відповідних виконавчих органів, працівники і роботодавці в особі їх представників, уповноважених у встановленому порядку.

Натомість у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» виокремлюються профспілкорова сторона, сторона роботодавців, сторона органів виконавчої влади та суб'єкти зазначених сторін. Звертають на

себе увагу принаймні дві суперечності зазначеної норми. По-перше, якщо стороною соціального діалогу визнається профспілкова сторона, то другу сторону слід іменувати стороною організацій роботодавців, а не стороною роботодавців. По-друге, і профспілки, і організації роботодавців є представниками відповідно працівників і роботодавців, що прямо передбачено законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Тобто на національному, галузевому та територіальному рівнях стороною соціального діалогу слід вважати працівників і роботодавців в особі їх представників, відповідні органи виконавчої влади, а не профспілкову сторону, сторону роботодавців і сторону органів виконавчої влади, як це передбачено ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Амелічева Л. П.,
докт. юрид. наук, професор
кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
імені Василя Стуса

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЯК СКЛАДНИКА ЯКОСТІ ЖИТТЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ЦИФРОВІЗАЦІЇ УКРАЇНИ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ

В сучасних умовах пріоритетною метою суспільства, що прагне досягти сталого розвитку, стає забезпечення гідної якості життя, важливою компонентою якої виступає ефективне забезпечення права на соціальний захист населення. Саме сталий розвиток передбачає вирівнювання рівня якості життя населення різних країн, і України також, та його подальше зростання. Інакше кажучи, недостатньо розвинутим країнам з бідним населенням треба наздоганяти розвинуті заможні країни. Цей процес поліпшення якості життя безвідносно повинен спиратися на нові досягнення таких наук, як філософія, економіка, юриспруденція, соціологія й ін.

Звернення вчених до проблематики якості життя в кінці ХХ – початку ХХІ століття було об’єктивно обумовлено переходом людства від світогляду технократичного економцентризму, що базувався на раціоналізованих прагматичних імперативах та домінував у світі впродовж ХVІІІ–ХХ століть, до нового людиноцентристського типу інноваційного мислення. Також впливовими мотиваторами зосередження наукової спільноти на вказаній проблематиці стали прискорення науково-технічного прогресу, насамперед стрімкий розвиток ІКТ, та цифровізація всіх сфер суспільної діяльності.

Необхідно зауважити, що сучасний стан соціально-економічного розвитку України, у тому числі рівень соціального захисту населення, нижче середнього рівня Європи, Близького Сходу та Центральної Азії за загально визнаними міжнародними індексами людського розвитку та якості життя. Так, за індексом людського розвитку у щорічному звіті ПРООН за 2020 рік серед 189 країн Україна посіла 74 місце. Одним із основних індикаторів цього індексу, що характеризує стан заможності чи бідності країни та рівень соціального захисту працюючих, пенсіонерів, безробітних тощо, є валовий національний дохід (далі – ВВП) на душу населення. У 2020 році в нашій державі ВВП становив всього 13,26 доларів США на одного українця, у Ліхтенштейні – 131,03 \$, Катарі – 92,41 \$, Сінгапурі – 88,15 \$. У середині 2021 року за індексом якості життя (Міжнародного соціологічного проекту Numbeo) серед 83 країн світу Україна посіла 59 місце, Швейцарія – 1 місце, Нова Зеландія – 9 місце, Оман – 24 місце й ін. Важливим індикатором цього індексу, який також загалом характеризує стан заможності або бідності країни та рівень соціального захисту її громадян, є – купівельна спроможність населення. В Україні цей індикатор дорівнює – 107,8, у Швейцарії – 188,36, у Новій Зеландії – 173,60, в Омані – 168,82 й ін. Зазначені дані вплинули на висновки Всесвітнього банку, за якими Україна нині потребує інвестиції в освіту, охорону здоров’я та соціальний захист населення, щоб поліпшити ситуацію в соціальній сфері. Такі висновки є цінними для нашої держави, якщо їх розглядати через призму Концепції Всесвітнього банку щодо партнерства з Україною на 2017–2021 фінансові роки від 20.06.2017, за якою ця відома міжнародна фінансова інституція здійснює підтримку нашої країни в забезпеченні тривкого відновлення економіки на користь усього населення.

Рівень забезпечення права на соціальний захист в Україні наразі залежить від багатьох державно-політичних, соціально-економічних, правових, науково-технічних та міжнародних чинників. Далі у контексті цього дослідження необхідно дослідити деякі найбільш впливові з них, такі, як: незавершеність реформи децентралізації влади, що відбувається відповідно до Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні від 01.04.2014 та проведення суцільної цифровізації суспільних процесів, у тому числі, у сфері соціального захисту, згідно із Стратегією цифрової трансформації соціальної сфери від 28.10.2020. Також важливо виявити деякі виклики та можливості, пов'язані із вказаними факторами, що можуть стати основою для подальшого удосконалення чинного законодавства з окреслених питань.

Суттєвий вплив громадян на якість життя та рівень соціального захисту можливий лише тоді, коли відповідальні за їх забезпечення органи влади знаходяться близько. Найближчою до людей владою є органи місцевого самоврядування: сільські, селищні, міські ради та їхні виконкоми. Отже саме вони повинні мати широкі повноваження і достатньо коштів, щоб бути спроможними вирішувати усі місцеві питання у сфері соціального захисту і нести за це відповідальність. Таке завдання реально здійснюється вже сьогодні завдяки впровадженню децентралізації в Україні, що загалом передбачає передачу повноважень та фінансів від державної влади якнайближче до людей – органам місцевого самоврядування, зокрема, у сфері соціального захисту населення. Реформа триває з 2014 року, наразі відбувається її другий етап, тому вже є важливі результати за даними моніторингу процесу децентралізації влади та реформування місцевого самоврядування станом на липень 2021 року, які оприлюднені на головному інформаційному порталі реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади «Децентралізація». Отже, наразі створено 1470 територіальних громад, 136 районів, 119 районних рад, 119 районних державних адміністрацій, 8065 старостинських округів та затверджено радами 7785 старост, які беруть на себе зобов'язання представляти інтереси жителів громади, здійснювати комунікацію між владою та громадою насамперед із соціальних питань.

Також на цьому інформаційному ресурсі зазначається, що 655 територіальних громад допоки не створили на своїй території центри надання адміністративних послуг (далі – ЦНАП), через які населення замовляє

більшість соціальних послуг. Всі працюючі ЦНАПи в своїй роботі оснащені сучасним програмним комплексом «Інтегрована інформаційна система «Соціальна громада», що є клієнт-серверним WEB-додатком, який розроблено з метою наближення адміністративних послуг соціального характеру до мешканців територіальних громад. Вказаний програмний комплекс об'єднує у єдиному інформаційному середовищі «фронт» – офіси прийому документів від населення, що знаходяться у ЦНАП, з «бек» – офісом у структурних підрозділах соціального захисту населення райдержадміністрації, де приймається рішення про надання адміністративної послуги соціального характеру. Проте, доступ до цього комплексу фізичним особам – одержувачам соціальних послуг, на кшталт, як сьогодні можна створити свій особистий кабінет на веб-порталі Пенсійного фонду України, не передбачений. Інакше кажучи, отримати соціальні послуги мешканцю територіальної громади, не виходячи з дому, наразі не можливо. Варто зауважити, що навіть якщо, цей програмний комплекс і буде удосконалений, велика кількість громадян із вразливих груп все рівно буде вимушена йти на прийом і відстоювати черги, адже у більшості таких громадян низький рівень володіння цифровими навичками.

Змінити ситуацію на краще можна було б, організовуючи безоплатні тренінги з навчання цифрової грамотності для населення шляхом активізації проектної діяльності в цьому напрямі з боку громадських організацій чи активних мешканців конкретної територіальної громади, які володіють навичками грантрайтингу.

Не можна не погодитися з тезою, що основний тягар вирішення поточних питань і основна відповідальність за ефективність упорядкування сфери соціального захисту в селах, селищах, містах покладається в більшій мірі на виконавчі комітети відповідних рад. Необхідно, визначаючи деякі ключові можливості і виклики, які наразі продукуються у сфері соціального захисту в умовах децентралізації влади, безпосередньо пов'язати з основними повноваженнями виконкомів у вказаній сфері, закріпленими у ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР.

Так, до повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад відноситься: встановлення за рахунок власних коштів і благодійних надходжень додаткових до встановлених законодавством гаран-

тій щодо соціального захисту населення. Виходячи зі змісту вказаного повноваження, якщо малозабезпеченим, багатодітним сім'ям, сім'ям, де є особи з інвалідністю, надавати додаткові грошові виплати за рахунок коштів місцевих бюджетів та благодійних надходжень задля задоволення базових потреб, то неодмінно будуть зростати «утриманські настрої» у таких суб'єктів соціально-захисних відносин. Необхідно, щоб це повноваження виконавчих органів сільських, селищних, міських рад реалізувалося шляхом розробки місцевих програм щодо нових активних моделей соціального забезпечення (наприклад, укладення соціального контракту з малозабезпеченою сім'єю з метою її виходу із категорії малозабезпеченої протягом строку дії контракту за допомогою соціального менеджменту). Такий підхід дасть можливість сприяти зменшенню «утриманського настрою» серед вразливих груп населення до додаткового матеріального забезпечення, перетворенню їх із пасивних одержувачів соціальної допомоги в активних працівників або самозайнятих осіб.

Ще одним важливим власним (самоврядним) повноваженням виконавчих органів сільських, селищних, міських рад у сфері соціального захисту є вирішення відповідно до законодавства питань про подання допомоги особам з інвалідністю, ветеранам війни та праці, сім'ям загиблих військовослужбовців тощо у будівництві індивідуальних жилих будинків, проведенні капітального ремонту житла, у придбанні будівельних матеріалів, відведення зазначеним особам земельних ділянок для індивідуального будівництва, садівництва та городництва. Викликами реалізації цього повноваження є бюрократизація процедури подання такої допомоги, недостатність коштів у місцевих бюджетах. Адекватною відповіддю цим викликам могла би бути розробка цільових програм із залученням коштів місцевих підприємств, громадських ветеранських організацій тощо з надання відповідної підтримки вказаним пільговим категоріям населення. Не менш ефективним заходом було б запровадження «Єдиного вікна із земельних питань для учасників АТО/ООС» (позитивна практика створення такого вікна вже існує у громад Дніпровського району Дніпропетровської області) й ін.

Таким чином, все вищевикладене, дозволяє зробити висновки про те, що забезпечення права на соціальний захист як складника якості життя в умовах децентралізації і цифровізації України не є достатньо ефективним. Аргументовані пропозиції щодо удосконалення змістовного

наповнення повноважень у сфері соціального захисту виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, передбачених у ст. 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР, на наш погляд, дозволять покращити якість надання соціальних послуг мешканцям територіальних громад, зокрема, й через безоплатне навчання їх цифровій грамотності.

Мельник К. Ю.,
*докт. юрид. наук, професор,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Сьогодні в Україні спостерігається погіршення соціально-економічної ситуації, що обумовлено, передусім, прорахунками в економічній політиці, воєнними діями в окремих районах Донецької та Луганської областей, наслідками карантинних обмежень 2020–2021 р.р. та корупційними проявами в державному управлінні.

Усе це сприяє розвитку негативних тенденцій у сфері зайнятості населення та погіршенню демографічної ситуації в країні. Так, у першому кварталі 2021 р. в Україні зафіксовано найвищий рівень безробіття за останні роки – 10,5%. Для порівняння, за перший квартал 2014 р. рівень безробіття становив 9%, 2015 р. – 9,6%, 2016 р. – 9,9% 2017 р. – 10,1%, 2018 р. – 9,7%, 2019 р. – 9,2%, 2020 р. – 9,5%.

Погіршення демографічної ситуації в Україні проявляється у спаді народжуваності, старінні населення та міграційних процесах, коли з України виїжджає більше людей, ніж повертається. Так, у цілому рівень народжуваності з 1991 р. знизився більше ніж вдвічі: в 1991 р. народилося 630,8 тисячі, а у 2020 р. – **293 457 дітей**. Показники ж народжуваності в 2021 р. сягають найнижчих позначок порівняно з попередніми роками. І судячи з поточної динаміки, 2021 р. стане новим антирекордом (до цього найменшу кількість новонароджених зафіксували у 2020 р. – 293 457

немовлят). У першому півріччі 2020 р. було 139 134 новонароджених. Із січня по червень 2021 р. народжуваність уже зменшилась на 5% – народилось 132 595 дітей. Подібно щорічно зростає спад чисельності населення – різниця між кількістю померлих і новонароджених. У 2019 р. спад становив 272 тисячі осіб, а у 2020 р., коли почалась пандемія COVID-19, – 323 тисячі осіб. За перше півріччя 2021 р. спад чисельності становив 216 446 осіб, тобто дещо більше половини від минулорічного показника.

Україна сьогодні перебуває серед світових лідерів за темпами старіння населення. У Мінсоцполітики зазначають, що Україна входить до 30 «найстаріших» країн світу за часткою осіб віком 60 років і старше: у 2015 р. вона становила 21,8%, а частка людей віком 65 років і старше – 15,5% від загальної чисельності населення. Згідно з національним демографічним прогнозом до 2025 р. частка осіб віком понад 60 років становитиме 25% від загальної кількості населення, віком 65 років і старше – 18,4%, у 2030 р. – понад 26% і понад 20% відповідно.

Доволі високим є сьогодні рівень трудової міграції з України. Так, за кордоном на даний момент перебувають від трьох до п'яти мільйонів українських мігрантів. Директорка Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України Е. Лібанова відзначає, що причиною еміграції українців є не лише низькі зарплати в Україні. Люди їдуть, тому що вони не бачать не просто своєї долі в цій країні, вони не бачать майбутнього України. Вони не бачать, що Україна буде такою країною, як Польща або Чехія.

Вищезазначене негативно відбивається на пенсійній системі держави. Так, діюча сьогодні пенсійна система України заснована, переважно, на солідарних засадах (коли в Пенсійний фонд на користь нинішніх пенсіонерів кошти відраховують ті, хто працює сьогодні, в надії на те, що в майбутньому вже на їх користь платитиме підростаюче покоління), залишилася нам у спадок від Радянського Союзу. Як відзначають Я. Дробот та Н. Резніченко, така пенсійна система непогано функціонувала, доки кількість працюючих була великою, а пенсіонерів – незначною. Та в 1980–1990-х роках ситуація в Україні кардинально змінилася: завершився демографічний перехід до сім'ї з 1–2 дітьми; зросли тривалість життя і кількість пенсіонерів; зменшилася чисельність працюючих. І хоча система давала збій, це не завадило її «вдосконаленню» вже в роки незалежності шляхом запровадження спеціальних пенсій для державних

службовців, суддів, прокурорів, народних депутатів, митників, журналістів державних ЗМІ та ін.

Сьогодні ж на одного пенсіонера в Україні припадає менше одного працюючого. У Мінсоцполітики порахували, що в Україні пенсії отримує 27% населення при 25% найманих працівників, за яких сплачуються внески на постійній основі.

Середній розмір пенсії в Україні станом на 1 липня 2021 р. становив 3778 грн. Станом на 1 липня 2021 р. в Україні налічувалося 10,96 млн пенсіонерів. Найбільш розповсюджений розмір пенсії в Україні – від 2001 до 3000 грн – її отримують 38,3% пенсіонерів (4,19 млн осіб). Менше 2000 грн отримують 15,6% пенсіонерів (1,7 млн осіб). Понад 10 тис. грн отримують 3,9% пенсіонерів (433,5 тис. осіб). Від 5001 до 10 тис. грн отримують 13,5% пенсіонерів (1,47 млн осіб). Від 4001 до 5000 грн отримують 9,3% пенсіонерів (1 млн осіб). Від 3001 до 4000 грн отримують 19,4% пенсіонерів (2,13 млн осіб).

Прем'єр-міністр України Д. Шмигаль, коментуючи ситуацію, яка склалася у пенсійному забезпеченні, відзначив наступне: «Діти дев'яностих років стали студентами, закінчили школи і стали працездатними людьми. І далі, якщо по тій тенденції піти, то ось ця маса працездатного на сьогодні населення через п'ятнадцять років переміститься в сегмент пенсійного віку. А сьогоднішні діти-школярі перемістяться до сегменту працюючих і буде мало працездатних людей, багато пенсіонерів. Співвідношення працюючих і пенсіонерів буде один до двох. Доведеться удвічі збільшити податки, щоб компанії і працівники могли утримувати пенсіонерів на сьогоднішньому рівні. А якщо ми хочемо більше, то ще треба буде податки збільшити. Звичайно ж, компанії сьогодні не хочуть уже тих платити податків і збільшувати той рівень, який є на сьогодні. Звичайно ж, збільшення удвічі або ще більше неможливе. Тобто, ми не зможемо платити пенсії майбутнім пенсіонерам через років п'ятнадцять».

Дійсно ситуація в Україні з пенсійними виплатами сьогодні досить складна. Так, вже протягом багатьох років спостерігається дефіцит Пенсійного фонду, який з року в рік покривається з державного бюджету. Зокрема, видатки Пенсійного фонду за 2020 р. перевищили доходи на 13,2 млрд грн. Доходи Пенсійного фонду складаються зі власних надходжень та дофінансувань з держбюджету. У 2020 р. власних коштів було 281,6 млрд, тобто 60,4%. У січні – березні 2021 р. дефіцит Пенсійного

фонду становив 7,5 млрд грн. Згідно з даними, розміщеними на сайті Пенсійного фонду, доходи за цей період становили 116,6 млрд грн за витрат у 124,1 млрд грн..

Керівництво держави і низка експертів вихід із ситуації, що склалася з пенсійними виплатами, бачать у введенні другого рівня пенсійного забезпечення – накопичувальної пенсійної системи, що базується на засадах виплати пенсій майбутнім пенсіонерам з накопичених ними коштів, шляхом відрахування певного відсотку із заробітних плат, на персоналізованих рахунках у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах.

Передусім, відзначу правильність та своєчасність такого кроку. Разом із тим слід висловити низку застережень. По-перше, особи старше 40 років об'єктивно не зможуть накопичити достатню кількість коштів для належного пенсійного забезпечення. Це стосується і осіб молодших вікових груп з невисокими заробітними платами. По-друге, постійне зростання інфляції в Україні з роками знецінить кошти на пенсійних рахунках. По-третє, відсутність можливості у відповідних фондів якісно розміщувати кошти клієнтів не сприятиме збереженню та актуалізації пенсійних коштів. Так, у світі накопичувальні фонди вкладають кошти у цінні папери: акції успішних компаній, облігації державної позики (ОВДП) тощо. В Україні фондового ринку фактично немає, тому приватні пенсійні фонди переважно вкладають в ОВДП. А державні цінні папери пов'язані з тими ж бюджетними й інфляційними ризиками, що й вся фінансова система держави, тож накопичувальна пенсійна система не збільшить надійності українських пенсій. По-четверте, введення накопичувальної пенсійної системи призведе до збільшення податків з юридичних та фізичних осіб. По-п'яте, стан правопорядку в країні та недоліки судової системи залишають багато питань щодо можливості повернення вкладених коштів.

Вважаю, що сьогодні потрібно почати зі стимулювання економіки, а саме зі створення продуктивних робочих місць з належною оплатою праці, у тому числі шляхом заохочення іноземних компаній до запуску виробництв на території України та стимулювання власного товаровиробника до розширення виробничих потужностей; забезпечення виведення заробітних плат з «тіні»; створення ринку акцій для вкладення пенсійних коштів; забезпечення суворого контролю за діяльністю пенсійних фондів

та невідворотності покарання винних у відповідних правопорушеннях. Також необхідно поліпшити демографічні процеси в Україні, а саме посилити стимулювання народжуваності шляхом суттєвого підвищення виплат за народження другої дитини та наступних дітей, сприяти поверненню власних громадян-трудомих мігрантів на батьківщину, стимулювати міграційні процеси громадян країн ближнього зарубіжжя в Україну тощо.

Москаленко О. В.,
*док. юрид. наук., професор,
декан факультету менеджменту,
адміністрування та права
Державного біотехнологічного університету*

ЩОДО ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ» І ФОРМ ЇХ НАДАННЯ

Основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і потребують сторонньої допомоги, визначає Закон України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 р.

Соціальні послуги – це дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають.

Складними життєвими обставинами є обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самостійно.

Чинниками, що можуть зумовити складні життєві обставини, є: а) похилий вік; б) часткова або повна втрата рухової активності, пам'яті; в) невиліковні хвороби, хвороби, що потребують тривалого лікування; г) психічні та поведінкові розлади, у тому числі внаслідок вживання психоактивних речовин; ґ) інвалідність; д) бездомність; е) безробіття; є) малозабезпеченість особи; ж) поведінкові розлади у дітей через розлучення батьків; з) ухилення батьками або особами, які їх замінюють, від виконання своїх обов'язків із виховання дитини; и) втрата соціальних зв'язків, у тому числі під час перебування в місцях позбавлення волі; і) жорстоке поводження з дитиною; ї) насильство за ознакою статі; й) до-

машне насильство; к) потрапляння в ситуацію торгівлі людьми; л) шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією.

Основні принципи надання соціальних послуг: 1) дотримання прав людини, прав дитини та прав осіб з інвалідністю; 2) гуманізму; 3) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 4) поваги до честі та гідності; 5) толерантності; 6) законності; 7) соціальної справедливості; 8) доступності та відкритості; 9) неупередженості та безпечності; 10) добровільності; 11) індивідуального підходу; 12) комплексності; 13) конфіденційності; 14) максимальної ефективності та прозорості використання надавачами соціальних послуг бюджетних та інших коштів; 15) забезпечення високого рівня якості соціальних послуг.

Соціальні послуги поділяються на послуги, спрямовані на: 1) соціальну профілактику – запобігання виникненню складних життєвих обставин та/або потраплянню особи/сім'ї в такі обставини; 2) соціальну підтримку – сприяння подоланню особою/сім'єю складних життєвих обставин; 3) соціальне обслуговування – мінімізацію для особи/сім'ї негативних наслідків складних життєвих обставин, підтримку їх життєдіяльності, соціального статусу та включення у громаду.

Соціальні послуги за типами поділяються на:

1) прості соціальні послуги, що не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги (інформування, консультування, посередництво, надання притулку, представництво інтересів тощо);

2) комплексні соціальні послуги, що передбачають узгоджені дії фахівців з надання постійної або систематичної комплексної допомоги (догляд, виховання, спільне проживання, соціальний супровід, кризове втручання, підтримане проживання, соціальна адаптація, соціальна інтеграція та реінтеграція тощо);

3) комплексні спеціалізовані соціальні послуги, що надаються певній категорії отримувачів соціальних послуг (ВІЛ-інфікованим особам, особам із залежністю від психотропних речовин, особам, які постраждали від торгівлі людьми, біженцям, особам із психічними розладами та іншим);

4) допоміжні соціальні послуги, що надаються у вигляді натуральної допомоги (продукти харчування, предмети і засоби особистої гігієни, санітарно-гігієнічні засоби для прибирання, засоби догляду, одяг, взуття та інші предмети першої необхідності, організація харчування, забезпе-

чення паливом тощо) та технічних послуг (транспортні послуги, переклад жестовою мовою тощо).

Соціальні послуги залежно від місця надання поділяються на послуги, що надаються: 1) за місцем проживання/перебування отримувача соціальних послуг (вдома); 2) у приміщенні надавача соціальних послуг: стаціонарно – в умовах цілодобового перебування (проживання) отримувача соціальної послуги із забезпеченням харчуванням та умовами для проживання; напівстаціонарно – протягом визначеного часу доби з умовами для нічного або денного перебування; 3) за місцем перебування отримувача соціальних послуг поза межами місця проживання та приміщення надавача соціальних послуг, у тому числі на вулиці.

Соціальні послуги залежно від строку надання поділяються на послуги, що надаються: 1) екстрено (кризово) – невідкладно (протягом доби) у зв'язку з обставинами, що загрожують життю та/або здоров'ю отримувача соціальних послуг; 2) постійно – не менше одного разу на місяць протягом більше одного року; 3) тимчасово – не менше одного разу на місяць протягом до одного року; 4) одноразово.

Базові соціальні послуги – соціальні послуги, надання яких отримувачам соціальних послуг 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 виконавчими органами сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад, створених згідно із законом та перспективним планом формування територій громад і визнаних Кабінетом Міністрів України спроможними в порядку, встановленому законом.

Базовими є такі соціальні послуги: 1) догляд вдома, денний догляд; 2) підтримане проживання; 3) соціальна адаптація; 4) соціальна інтеграція та реінтеграція; 5) надання притулку; 6) екстрене (кризове) втручання; 7) консультивання; 8) соціальний супровід; 9) представництво інтересів; 10) посередництво (медіація); 11) соціальна профілактика; 12) натуральна допомога; 13) фізичний супровід осіб з інвалідністю, які мають порушення опорно-рухового апарату та пересуваються на кріслах колісних, порушення зору; 14) переклад жестовою мовою; 15) догляд та виховання дітей в умовах, наближених до сімейних; 16) супровід під час інклюзивного навчання; 17) інформування.

Перелік і порядок надання соціальних послуг за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування регулюються законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Так, видами соціальних послуг за Законами України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» і «Про зайнятість населення» є:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах та організаціях;
- профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, в тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у встановленому Кабінетом Міністрів України порядку;
- надання компенсації роботодавцям, які працевлаштовують громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: д) надання компенсації роботодавцям – суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних;
- надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом їх перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності;
- здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб;
- інформаційні й консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Перелік соціальних послуг, опис їх змісту і якості зазначаються в Державному класифікаторі соціальних стандартів та нормативів, затвердженому наказом Міністерства праці та соціальної політики України 17 червня 2002 р., № 293. Державні соціальні нормативи у сфері соціального обслуговування встановлюються для визначення переліку соціальних послуг, які можуть надаватися громадянам похилого віку, особам з інвалідністю, дітям з інвалідністю, дітям-сиротам, дітям, позбавленим батьківського піклування, безпритульним, самотнім, іншим соціально не захищеним громадянам, які перебувають у складних життєвих обставинах. Для якісного обслуговування самотніх громадян похилого віку та

осіб з інвалідністю у будинках-інтернатах, дитячих будинках-інтернатах, психоневрологічних інтернатах, територіальних центрах соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян, в інших закладах, що діють у складі управлінь праці й соціального захисту населення, встановлені норми харчування й забезпечення медикаментами, норми строку носки одягу і взуття, користування твердим інвентарем і норми миючих та обробляючих засобів. Для соціального захисту і якісного обслуговування безпритульних дітей у притулках для неповнолітніх, службами у справах неповнолітніх встановлені норми харчування, одягу, білизни, взуття і предметів особистої гігієни, користування м'яким інвентарем та обладнанням, миючих та обробляючих засобів.

Скоробагатько А. В.

*докт. юрид. наук, завідувач кафедри
загальноправових дисциплін,
національного університету
«Одеська морська академія»*

АКТУАЛЬНІСТЬ СТВОРЕННЯ СТРАХОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Українське пенсійне законодавство на сьогодні важко назвати досконалим, що, насамперед, підтверджують наявні проблеми правового регулювання спеціального пенсійного забезпечення. Як відомо, чисельність осіб, які отримують спеціальні (професійні) пенсії, становить близько 2% від загальної кількості пенсіонерів. Цей вид пенсійного забезпечення має доволі складну правову природу, він не є однорідним і, на думку науковців, поділяється на: пільгове пенсійне забезпечення та професійне пенсійне забезпечення. Варто акцентувати увагу, що після здобуття Україною незалежності спеціальне пенсійне забезпечення створювалося безсистемно з порушенням принципів функціонування загальної пенсійної системи та часто носило дискримінаційний характер і взагалі не сприймалося більшістю суспільства.

Беручи до уваги такий критерій, як характер і умови трудової діяльності, пов'язані з ризиком для здоров'я і життя працівників, держава повинна чимось їх стимулювати. Таким стимулом-гарантією є введення

пільг у пенсійному забезпеченні, що, в свою чергу, зумовлює доцільність впровадження страхової професійної пенсійної системи. Взагалі ідеологія створення страхових професійних пенсійних систем має полягати в тому, що кожний учасник такої системи повинен отримувати пенсію залежно від того, скільки і в яких умовах він працював, які внески ним відраховувалися до бюджету Пенсійного фонду. На наше переконання, існування спеціальних страхових професійних пенсійних систем не може розглядатися як привілей для окремих категорій працівників, позаяк вони повинні охопити, в першу чергу, осіб, зайнятих на робочих місцях зі шкідливими та важкими умовами праці, а також службовців силових структур та осіб, які виконують державно значимі функції. Оскільки підстави призначення спеціальних страхових пільгових пенсій (пов'язаних з наданням пільг) суттєво відрізняються від підстав призначення загального пенсійного забезпечення, то в сучасних умовах реформування пенсійної системи держава не зможе відійти від диференціації в пенсійному забезпеченні.

Вважаємо, що введення страхової професійної пенсійної системи можливе тільки з урахуванням ряду факторів, що дасть змогу уникнути прийняття помилкових рішень при реформуванні системи пенсійного забезпечення.

Основною особливістю страхової професійної пенсійної системи має стати накопичувальний принцип страхування і закріплення відповідальності роботодавців за передбачуване зниження працездатності працівників внаслідок зайнятості в складних умовах праці шляхом встановлення обов'язку роботодавців сплати за рахунок власних коштів додаткових страхових внесків на користь працівників. Тому, враховуючи зазначений аспект, професійне пенсійне страхування повинне бути обов'язковим для страхувальників, насамперед, які мають можливість поліпшити умови праці працівників, такий підхід дозволить підвищити рівень пенсійного забезпечення, позаяк корпоративні програми пенсійного забезпечення у яких закладена паритетна пенсійна основа є перспективними.

У законодавстві про професійне пенсійне страхування повинні бути передбачені традиційні види страхових ризиків: ризик передчасного професійного старіння, обумовленого тривалою роботою у шкідливих і тяжких умовах праці, ризик втрати професійної працездатності, викликаного тривалим виконанням певних видів робіт. Тому важливо, щоб така система відповідала певним характеристикам, а саме:

- поширення на окремі категорії осіб, які мають спеціальний статус, зумовлений особливостями праці;
- за економічною природою це накопичувальна система із чітко визначеним розміром страхових внесків, які формуються на накопичувально-інвестиційному принципі;
- закріплення обов'язкового характеру пенсійного страхування, як для працівників, так і роботодавців;
- здійснення правового регулювання професійного пенсійного забезпечення нормами, що мають різну галузеву приналежність (права соціального забезпечення, цивільного права, фінансового права, адміністративного права), у зв'язку з чим система таких норм може розглядатися як міжгалузеве комплексне правове утворення.

До юридичних підстав, що визначають право віднесення професії до професійної пенсійної системи, доцільно віднести такі фактори: а) наявність ризиків втрати професійної працездатності або передчасного професійного старіння (шкідливі і небезпечні умови праці, напруженість трудового процесу, емоційні навантаження тощо); б) відповідність умов праці критеріям визначених професійних ризиків, підтверджених результатами атестації робочого місця; в) наявність у Списках № 1 і № 2 даного конкретного виробництва, роботи, професії, посади; г) неможливість на даному етапі сучасними засобами розвитку науки й техніки поліпшити умови праці.

Створення страхової професійної пенсійної системи, як результат реформування, на наш погляд, повинне вирішувати такі завдання: 1) забезпечення осіб, які працюють у шкідливих умовах праці, пенсіями до досягнення загальноновстановленого пенсійного віку; 2) переведення пенсій на накопичувальні принципи їх формування; 3) зниження навантаження на бюджет Пенсійного фонду України шляхом створення додаткових джерел для фінансування таких пенсій; 4) оздоровлення умов праці й скорочення робочих місць зі шкідливими умовами праці. Для цього необхідно: а) упорядкувати Списки № 1 і № 2; б) належним чином здійснити атестацію робочих місць із шкідливими і важкими умовами праці; в) зацікавити фінансово роботодавця у скороченні робочих місць зі шкідливими умовами праці, а додаткові видатки на забезпечення функціонування професійної пенсійної системи повинні компенсуватися йому встановленням податкових пільг.

Окрім зазначеного, варто підкреслити такий суттєвий аспект страхової професійної пенсійної системи: участь особи у цій системі має закінчитися по досягненню загальнозстановленого пенсійного віку, оскільки із цього моменту дана особа стає суб'єктом загальної пенсійної системи.

Ми підтримуємо позицію, що зміст спеціальних пенсійних норм має передбачати більш високі соціальні гарантії, але не бути дискримінаційним у порівнянні із загальною пенсійною системою.

Вважаємо, що держава повинна терміново почати створення страхової професійної пенсійної системи, адже вирішення цього питання триватиме певний час, а її впровадження буде сприяти: по-перше, мінімізації професійного ризику й компенсації його наслідків; по-друге, підвищенню відповідальності кожної галузі за стан охорони праці й техніки безпеки, а також буде спонукати до вживання заходів їх удосконалення; по-третє, збільшенню надходження додаткових страхових внесків на фінансування таких систем, що, в свою чергу, зменшить залежність пенсійної системи від державного бюджету; по-четверте, усуненню факторів соціальної несправедливості, пов'язаних з перерозподілом коштів Пенсійного фонду на користь пільгових категорій пенсіонерів. На нашу думку, тільки законність і соціальна справедливість забезпечать становлення відкритої та прозорої системи страхового професійного пенсійного забезпечення. Збереження та вдосконалення цього виду забезпечення – це зобов'язання держави щодо гідного пенсійного забезпечення осіб, які виконують трудову функцію у шкідливих та важких умовах праці, на посадах з особливим характером праці та тих хто виконує державно значимі функції.

Для ефективного вирішення піднятого питання, вважаємо за доцільне вже зараз активно працювати над прийняттям Закону України «Про страхове професійне пенсійне забезпечення», в якому визначити вичерпний перелік підстав і умов, що надають право на призначення страхових професійних пенсій, а також на законодавчому рівні закріпити дефініції: пільгова пенсія за віком, пенсія за вислугу років і професійна пенсія. Поділ на названі три види обумовлюється відмінними умовами їх призначення (після прийняття Пенсійного кодексу доцільно виділити в ньому окремий розділ для цих видів пенсій).

Позитивним кроком, направленим на вдосконалення пенсійної системи вважаємо закріплення у Законі України «Про страхове професійне пенсійне забезпечення» окремого блоку для службовців силових структур

і осіб, які виконують державно значимі функції з подальшим перенесенням його до Пенсійного кодексу України.

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

ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Право на соціальний захист є одним з основних прав людини, що належить їй з моменту народження. Належна реалізація відповідного суб'єктивного права є умовою збереження соціальної справедливості, економічної стабільності, політичної рівноваги у державі. В умовах розвитку України як демократичної, соціальної, правової держави, утвердження і забезпечення прав і свобод людини в якій є її головним обов'язком, належний захист права на соціальний захист є важливою його гарантією, а тому має займати одне з найпріоритетніших місць у переліку цілей державної політики.

Питання захисту права на соціальний захист в Україні є одним з ключових у праві соціального забезпечення. Це пов'язано зі зростаючою кількістю спорів, що виникають між уповноваженими суб'єктами та органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими суб'єктами щодо ефективного здійснення першими права на захист від несприятливих наслідків соціальних ризиків. Про актуальність цієї теми свідчить виділення рішенням Ради суддів адміністративних судів України від 31 жовтня 2013 року № 114 спорів щодо реалізації публічної політики у сфері соціального захисту громадян у самостійну категорію адміністративних справ.

Ситуація, що склалася, є підтвердженням недосконалості правового регулювання відносин у сфері соціального захисту, неефективності діяльності соціально-зобов'язаних суб'єктів у цій сфері та, як наслідок, частих порушень права фізичних осіб на соціальний захист, що спричинює необхідність його захисту.

Не дивлячись на визнання значення захисту права, передбаченого ст. 46 Конституції України, у механізмі його забезпечення, тим не менше, у теорії права продовжує тривати дискусія щодо формулювання переліку форм, в яких він здійснюється.

Так, С. В. Краснов, визначаючи форми захисту прав у сфері соціального забезпечення, пише про безпосередню, громадську, управлінську, судову і міжнародну форми. Однак жодних підстав виділення саме таких форм не наводить.

Більшість науковців погоджується з тим, що захист суб'єктивного права здійснюється у двох формах: юрисдикційній – за участю органів, наділених відповідними повноваженнями; неюрисдикційній – сутність якої полягає у здійсненні управомоченою особою власних дій без звернення до компетентних органів.

Юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист передбачає звернення особи, право якої порушене, особисто або через законного, уповноваженого, договірного представника до державних чи інших органів, уповноважених на вжиття засобів щодо відновлення або визнання порушеного права, відшкодування шкоди, завданої неправомірними діями іншого учасника соціально-забезпечувальних правовідносин.

Залежно від території, на яку поширюється компетенція органу, уповноваженого на здійснення заходів щодо відновлення або визнання порушеного права на соціальний захист, юрисдикційна форма захисту може бути поділена на національну та міжнародну.

Крім того, міжнародний захист як юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист може бути реалізований на глобальному та регіональному (враховуючи географічне розташування України – європейському) рівнях. Глобальний міжнародний захист права на соціальний захист здійснюється шляхом реалізації своїх повноважень інституціями Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, європейський – Ради Європи, Європейського Союзу та ін.

Відповідні інституції, а, отже, і захист права на соціальний захист, що ними здійснюється, залежно від їх компетенції можуть бути поділені на загальні, які мають повноваження у сфері захисту всіх прав людини (міжнародні уповноважені з прав людини тощо) та спеціальні, які здійснюють захист прав та свобод людини у визначеній статутом чи іншим правостановлюючим документом сфери (органи МОП).

Міжнародна юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист може бути реалізована в адміністративному та судовому порядку.

Міжнародний адміністративний захист права на соціальний захист здійснюється, наприклад, шляхом реалізації Міжнародною організацією праці своїх контрольних повноважень.

Міжнародна судова форма захисту права на соціальний захист реалізується шляхом прийняття відповідних рішень Європейським судом з прав людини, який є однією з інституцій Ради Європи, створеною 21 січня 1959 року для контролю за дотриманням прав і свобод людини та громадянина, закріплених Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року.

Захист права на соціальний захист, що здійснюється шляхом реалізації своїх повноважень Європейським судом з прав людини, має наднаціональний характер, що проявляються в особливій правовій природі цієї інституції, рішення якої є обов'язковими для виконання та можуть змінювати судову практику держави-учасника Конвенції.

Національна юрисдикційна форма захисту права на соціальний захист передбачає оскарження незаконних дій або бездіяльності соціально зобов'язаного суб'єкта в адміністративному або судовому порядку.

Адміністративний порядок захисту права на соціальний захист передбачає оскарження незаконних дій чи бездіяльності соціально уповноважених суб'єктів до вищестоящих органів.

Не дивлячись на важливе значення адміністративного захисту права на соціальний захист, який, частіше за все, реалізується в результаті діяльності контрольно-наглядових суб'єктів, ініційованої особою, право якої порушене (невизнане), у механізмі його забезпечення, варто констатувати, що спеціально-уповноважені органи, на жаль, не наділені дієвими повноваженнями щодо проведення перевірки вжитих заходів, спрямованих на усунення виявлених порушень. Як результат, за відсутності належних заходів відповідальності правопорушника ефективність адміністративного захисту права на соціальний захист залежить виключно від правосвідомості підконтрольного суб'єкта, що неможна вважати виправданим.

Більш поширеною юрисдикційною формою захисту права на соціальний захист є судова, основу правового регулювання якої становить ст. 55 Конституції України. Відповідне положення Основного Закону України у сфері судового захисту права на соціальний захист конкретизоване

низкою нормативно-правових актів у цій сфері, зокрема, ст. 23 Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21 листопада 1992 року закріплене право на оскарження рішень, дій та бездіяльності органу, що призначає і здійснює виплату державної допомоги сім'ям з дітьми, у тому числі у судовому порядку, ст. 12 Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року серед основних прав отримувачів соціальних послуг визначено право на захист своїх прав і законних інтересів, у тому числі в судовому порядку і т.д.

Закріплення у законодавстві можливості здійснення судового захисту права на соціальний захист є нічим іншим як гарантією ефективного забезпечення цього права. До такого висновку приводить позиція В. М. Андріїва, відповідно до якої гарантії прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина слід визначати як сукупність умов та засобів, що забезпечують їх охорону і захист. Як зазначає вчений, такі права мають двоякий характер, тому що виступають і як право, і як гарантія. Саме можливість здійснення судового оскарження неправомірного рішення, дії чи бездіяльності посадових осіб органів соціального захисту та фізичних осіб, діяльність яких спрямована на здійснення соціального захисту, є однією з найбільш ефективних гарантій у сфері реалізації права на попередження та захист від несприятливих наслідків соціальних ризиків.

Другою формою захисту права на соціальний захист є неюрисдикційна, яка полягає у безпосередній діяльності особи або її законного, уповноваженого, договірного представника щодо поновлення порушеного, невизнаного чи оспорюваного права, яка здійснюється без звернення до компетентних органів.

На думку Г. І. Чанишевої, неюрисдикційна форма захисту передбачає дії уповноваженої особи із захисту її прав та інтересів, які здійснюються нею самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів. Як зазначає науковець, самозахист здійснюється особою, наділеною правом на соціальний захист, як індивідуально, так і колективно.

Досліджуючи самозахист у сфері соціального забезпечення, більшість авторів доходять висновку, що ця форма не притаманна досліджуваній сфері суспільних відносин, оскільки здійснюється з метою припинення порушення права та його поновлення без звернення до компетентних органів, що не характерно для права соціального забезпечення. Тим не менше, з таким висновком не можна погодитися повною мірою, оскільки

у сфері недержавного соціального забезпечення одним із способів захисту права, у випадку його порушення, є розірвання договору, що не потребує звернення до спеціально уповноважених органів.

Таким чином, захист права на соціальний захист здійснюється у юрисдикційній міжнародній та національній адміністративній та судовій, а також неюрисдикційній формах, які обираються та застосовуються особою, чиє право порушене (невизнане), самостійно виходячи з обставин правопорушення та очікуваних наслідків відновлення становища, що існувало до його вчинення, визнання належного суб'єктивного права.

Цесарський Ф. А.,
докт. юрид. наук,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

КОНВЕНЦІЇ І РЕКОМЕНДАЦІЇ МОП У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Головним завданням МОП визнано досягнення соціальної справедливості шляхом захисту трудових та соціальних прав. Значне місце в діяльності організації займають проблеми соціального захисту, соціального страхування і соціального забезпечення. Ключовим способом діяльності МОП є правотворчість, результатом якої є прийняття декларацій, конвенцій та рекомендацій.

МОП прийняла більше 30 конвенцій та рекомендацій в галузі соціального забезпечення. Умовно ці акти можна поділити на декілька груп. Першу групу складають конвенції та рекомендації із загальних положень та принципів соціальної політики та забезпечення. В рамках цих документів, по-перше, визначено ті сфери суспільного життя, в яких повинні докладатись зусилля щодо сприяння соціальному прогресу (охорона здоров'я, житлове будівництво, освіта, добробут дітей, соціальне забезпечення та ін.), а також пріоритет соціального захисту населення по відношенню до інших сфер; по-друге, визначено форми та види соціального забезпечення, умови їх надання та коло соціальних ризиків, за яких особа набуває право на соціальне забезпечення та закріплено принципи реалі-

зації прав в галузі соціального забезпечення (принцип рівноправності, принцип збереження прав в галузі соціального забезпечення).

Другу групу складають конвенції та рекомендації щодо окремих видів соціального забезпечення. Третю групу складають конвенції та рекомендації щодо соціального забезпечення окремих категорій осіб.

Всі документи МОП поєднані спільною ідеєю присутності у всіх діях соціальних партнерів імперативу політичної волі до досягнення соціального компромісу, вони не містять політичних амбіцій та ідеологічних установок.

У сфері соціального забезпечення МОП ухвалила низку конвенцій та рекомендацій загального значення. До таких належать:

- 1) Рекомендація № 67 про забезпечення доходу, 1944 р.;
- 2) Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, 1952 р.;
- 3) Конвенція № 118 про рівноправність у галузі соціального забезпечення, 1962 р.;
- 4) Конвенція № 157 про збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982 р.;
- 5) Рекомендація № 167 про збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1983 р.;
- 6) Рекомендація № 202 про мінімальні рівні соціального захисту, 2012 року.

Окрім загальних питань, чинними є також конвенції з окремих видів соціальних допомог. Назвемо найбільш важливі з них:

– у сфері медичного обслуговування та допомоги на випадок хвороби діє Рекомендація № 69 про медичне обслуговування, 1944 р. Конвенція № 130 і Рекомендація № 134 про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороби, 1969 р.;

– у сфері надання допомог по старості, на випадок інвалідності, у разі втрати годувальника – Конвенція № 128 і Рекомендація № 131 про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника, 1967 р., набрала чинності 1 листопада 1969 р.;

– у сфері надання допомог у разі травматизму на виробництві та професійних захворювань – Конвенція № 121 та Рекомендація № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964 р. та ін.

При ознайомленні з текстами конвенцій та рекомендацій МОП доцільно скористатися найбільш повним виданням, підготовленим Міжнародним бюро праці у Женеві та виданим в Україні: Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації.

Звичайно, найбільш загальне значення має Конвенція № 117 про основні цілі та норми соціальної політики (1962 р.), яка проголосила, що повинні бути застосовані усі заходи на міжнародному, регіональному і національному рівнях для сприяння прогресу в таких галузях, як охорона здоров'я, житлове будівництво, забезпечення продовольством, освітою, турботою про добробут дітей, становище жінок, соціальне забезпечення тощо. Ця Конвенція встановила певний соціальний стандарт поняття «соціальна політика» та його змісту. Нині соціальна політика визнана всіма державами як пріоритетний напрям у розвитку країни.

Серед конвенцій МОП у сфері соціального забезпечення особливе місце належить Конвенції № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (прийнята 4 червня 1952 р. та набула чинності 27 квітня 1955 р.), яка визначає види соціальної допомоги, умови і розміри соціальних виплат при настанні основних соціальних ризиків. Конвенція передбачає мінімальні стандарти щодо медичної допомоги, допомог у разі хвороби, безробіття, старості, трудового каліцтва або професійного захворювання, вагітності та пологів, у разі настання інвалідності, втрати годувальника, сімейних допомог; встановлює норми періодичних виплат допомог; проголошує принцип рівноправності осіб, що не є громадянами країни проживання, із громадянами даної країни. Для кожного виду соціального забезпечення встановлено певні нормативи охоплення такою допомогою відповідних категорій населення, чисельність яких не повинна бути нижче установленої межі. Зокрема Конвенція передбачає поширення окремих видів соціального забезпечення на такі категорії населення, чисельність яких не може бути нижче установленої межі: не менше 50% працюючих за наймом, а також на їхніх дружин та дітей; на самозайняте населення, яке становить не менше 20% загального числа жителів, а також їхніх дружин та дітей; не менше 50% загального числа жителів; на жителів, кошти яких не перевищують певного рівня.

Конвенція також передбачає, що допомога на медичне обслуговування надається для оплати витрат на такі види медичної допомоги: загальної лікарської допомоги, включаючи відвідування на дому; кваліфікованої

допомоги спеціалістів у стаціонарних та амбулаторних умовах; одержання медикаментів за рецептом лікаря; госпіталізацію; спостереження і допомогу при вагітності та пологах. Строк виплати допомоги обмежується 26 тижнями при кожному випадку захворювання, а в країнах, які ратифікували Конвенцію з вилученнями, – 13 тижнями.

Крім наведеного Конвенція № 102 передбачає норми при наданні допомоги в разі тимчасової непрацездатності (строк виплати не повинен перевищувати 26 тижнів), допомоги по безробіттю, сімейних допомог.

Конвенція передбачає, що для права на допомогу по старості встановлений вік не повинен перевищувати 65 років, проте дозволяє й більш високу вікову межу з належним урахуванням демографічних, економічних та соціальних критеріїв, підтверджених статистикою, страховий або трудовий стаж не менше 30 років або період проживання в країні – не менше 20 років. Для самозайнятого населення висувається додаткова вимога щодо виплати страхових внесків.

Конвенція № 102 також передбачає випадки призупинення соціальних виплат, зокрема перебування на державному утриманні, відмова від медичної допомоги, звільнення за власним бажанням (коли йдеться про допомогу по безробіттю) тощо. Законодавство України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування передбачає окремі обмеження щодо соціального захисту безробітного у випадку, якщо особа попередньо звільнилася за власним бажанням, а також регламентує підстави для призупинення і для припинення виплат за соціальним страхуванням.

Конвенція № 121 про допомоги у випадках виробничого травматизму була прийнята МОП 8 липня 1964 р. (набрала чинності 28 липня 1967 р.). Ця Конвенція розглядається як така, що переглядає Конвенцію 1921 р. про відшкодування працівникам сільського господарства, Конвенцію 1925 р. про відшкодування працівникам при нещасних випадках, Конвенцію 1925 р. про відшкодування працівникам при професійних захворюваннях і Конвенцію (переглянуту) 1934 р. про відшкодування працівникам при професійних захворюваннях.

Передусім, слід звернути увагу на такі загальні положення, які застосовуються в усіх згаданих конвенціях.

По-перше, кожна з них дозволяє державам при ратифікації обрати для взяття на себе зобов'язань лише за певною кількістю положень, передба-

чених окремими розділами. Про це має бути зазначено у ратифікаційній грамоті. І лише стосовно таких взятих зобов'язань держава звітує про їх виконання у періодичних доповідях, які надсилаються до МОП.

По-друге, конвенції передбачають систему тимчасових винятків, які чітко перелічені у конкретній конвенції. Це стосується держав, «економіка яких ще не досягла достатнього рівня розвитку».

Гудзь А. О.,

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

РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ У НЕДЕРЖАВНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ

Розглядати соціальне забезпечення через призму участі в ньому держави у певній мірі стало вже традиційним для населення країн пост-радянського простору, визначальним для чого став вплив минулого на формування сьогоденних уявлень про те, ким та яким чином повинна забезпечуватись особа у випадку різних складних життєвих обставин. Проте, ні в якому разі не нівелюючи високої ролі саме держави, стверджувати, що вона в особі відповідних інститутів виступає єдиним суб'єктом, від якого може виходити підтримка, було б несправедливим, адже за сучасних умов недержавне соціальне забезпечення, яким узагальнено охоплюються діяльність недержавних пенсійних фондів, благодійних організацій, громадських об'єднань, волонтерів, церкви та багатьох інших суб'єктів – явище, яке укорінилося та здобуває свого поширення у більшості держав, у тому числі – і в Україні.

Продовжуючи зазначене, цьому сенсі роботодавець також може виступати суб'єктом здійснення соціального забезпечення. Так, окрім того, що він є страхувальником для найманих працівників у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, здійснення соціального забезпечення за рахунок коштів роботодавця, як влучно у своїй роботі зазначає С. М. Синчук, являється тією, давно забутою на практиці та новою в сучасній теорії організаційно-правовою формою

соціального захисту населення, яка, на думку вченої, в перспективі може набути нових ознак та активно розвиватися [С. М. Синчук. До питання про недержавне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця. *Університетські наукові записки*. 2011. №2. С. 194–198. С. 194.]. Загальновідомо, що дискусія щодо переліку організаційно-правових форм соціального забезпечення на сьогодні залишається відкритою у наукових колах, називати соціальне забезпечення за рахунок роботодавця окремою формою, все ж вважаємо спірним, адже, на нашу думку, така підтримка скоріше може розцінюватись як напрямок (вид) недержавного соціального забезпечення, яке, у свою чергу, виступає самостійною організаційно-правовою формою у системі соціального захисту України.

Слід розпочати із того, що здійснення соціального забезпечення за участі роботодавця – явище не нове, адже ще за радянських часів, окрім вирішення виробничих, економічних, фінансових завдань, даними особами активно реалізувались різні соціальні програми (по забезпеченню працівників житлом, натуральною допомогою, санаторно-курортним обслуговуванням тощо), проте, що важливо в рамках нашого дослідження, така підтримка фінансувалась із бюджетів союзних республік і дещо згодом взагалі була зведена нанівець. За ринкових умов недержавний сектор (частиною якого є підприємства та підприємці) знову поступово почав повертати статус суб'єкту соціально-забезпечувальних правовідносин.

Питання соціального забезпечення за рахунок роботодавців слугувало предметом наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, проте до однастайності у визначенні його правової природи поки це не призвело.

Так, наприклад, М. Ю. Федорова вказує на те, що існування соціального забезпечення за рахунок недержавних органів та організацій можна пояснити через дві причини: по-перше, відмову держави від низки своїх обов'язків та передачу їх недержавним суб'єктам; по-друге, формування складної системи соціального захисту де одночасно можуть взаємодіяти держава та недержавний сектор [Федорова М. Ю. Негосударственные органы и организации как субъекты правоотношений по социальному обеспечению: проблемы теории и практики. *Российский ежегодник трудового права*. 2006. №2. С. 716–726. С. 717].

Роботодавця в якості обов'язального учасника правовідносин із недержавного соціального забезпечення в цілому виокремлюють лише в поодиноких наукових працях. Наприклад, О. Є. Мачульська, розкриваючи

систему організаційно-правових форм соціального забезпечення, називає державну та недержавну (до якої входять муніципальна та локальна). Зміст локальної, у свою чергу, на думку вченої, складає соціально-забезпечувальна діяльність роботодавця [Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения: учебник/ М.: ЮРАЙТС, 2010. 582 с. 24.].

Тимофіїв Р. М., досліджуючи статус роботодавця як суб'єкту соціального захисту працівників, відносить такий захист до корпоративного рівня [Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2019. 20 с. С. 7], тим самим, на нашу думку, обмежуючи можливість включення до даного поняття підтримки осіб, які не є найманими працівниками для даної особи (наприклад, членів родини працівника).

Досить вдало соціально-орієнтовані зобов'язання роботодавця диференціює на види С. М. Синчук, виділяючи: 1) ті, які випливають зі змісту колективного чи трудового договору та формуються в рамках бюджету підприємства (вони справедливо та закономірно є пріоритетними через особливості правового статусу роботодавця та, передусім, його обов'язків перед працівниками в цілому); 2) добровільні – тобто такі, які не пов'язані із суб'єктами найманої праці, а є добродійністю [С. М. Синчук. До питання про недержавне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця. *Університетські наукові записки*. 2011. № 2. С. 194–198. С. 196.]. Проте, на нашу думку, говорити про благодійність, не направлену на найманих працівників, в контексті соціального забезпечення за рахунок роботодавця спірно, адже для суб'єктів-отримувачів така особа за правовим статусом роботодавцем не виступає, а є просто фізичною особою, яка виявила бажання надати допомогу. Так, скоріше, можна говорити про соціальне забезпечення за рахунок підприємств, окремих підприємців, бізнесу, що буде більш логічно. Крім цього, не знижуючи наукову цінність висновків вченої, на нашу думку, цікавими будуть міркування, чи може, наприклад добровільний вид зобов'язань бути направлений на окремого найманого працівника? Вочевидь так, адже на практиці всім відомими є випадки фінансової допомоги таким особам у випадку їх тяжкої хвороби чи хвороби когось із членів родини, підтримки осіб похилого віку, які працюють на підприємстві та інші. Слушною, до речі, щодо зазначеного є пропозиція Р. М. Тимофіїва, залежно від мети надання недержавну соціальну допо-

могу та соціальні послуги поділяти на допомогу, у зв'язку з лікуванням, оздоровленням, сімейними обставинами; соціальні послуги, спрямовані на забезпечення побуту, підвищення кваліфікації, оздоровлення тощо [Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2019. 20 с. С. 11]. На основі цього, поділ окреслених соціально-забезпечувальних обов'язків видається можливим дещо скоригувати та деталізувати.

В цілому роль роботодавця як суб'єкта соціально-забезпечувальних відносин, на нашу думку, може виражатись у двох формах:

1) він виступає особою-учасником загальнообов'язкових соціально-страхових відносин у якості страхувальника; має зобов'язання у сфері зайнятості та працевлаштування тощо;

2) є суб'єктом, яким додатково до закріплених на законодавчому рівні обов'язків щодо здійснення соціального забезпечення, можуть ініціюватися різні соціальні програми, благодійність, підвищення розмірів існуючих видів соціального захисту або запровадження також й інших. Так, локальні акти, колективний чи індивідуальний трудовий договір можуть включати т.з. «соціальний пакет» із вказаними заходами.

Крім цього, в рамках «другої форми», не можна не зупинитись окремо також на можливості участі роботодавця у недержавному пенсійному забезпеченні. Так, згідно з Законом України «Про недержане пенсійне забезпечення», роботодавцем можуть створюватись корпоративні пенсійні фонди, здійснюватися відрахування до них, що слугує ще одним підтвердження того, що на сьогодні роботодавець став важливим представником недержавного сектору у сфері соціального захисту.

Р.М. Тимофіїв у своїй дисертації, дещо деталізує зазначене. Так, вчений, розглядаючи соціальне забезпечення роботодавцем працівників, пропонує диференціювати його на законодавчі обов'язки роботодавця щодо соціального забезпечення; участь роботодавця у недержавному соціальному страхуванні; участь роботодавця у недержавних нестрахових заходах соціального захисту працівників [Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів, 2019. 20 с. С. 10–12]. Така позиція, на нашу думку, також є вдалою.

Тож, роль роботодавця у недержавному соціальному забезпеченні сьогодні – значна. Видається можливим говорити про неї у широкому та вузькому розуміннях. У вузькому як про соціальне забезпечення роботодавцем лише найманих працівників згідно з індивідуальним чи колективним договором, іншими локальними актами, у широкому – включаючи також діяльність, направлену на підтримку осіб, які не є його найманими працівниками (і для яких, власне, він не є «роботодавцем»), що, на наш погляд – більш цінно в контексті дослідження недержавного соціального забезпечення в цілому.

Так, виступаючи окремим напрямком недержавного соціального забезпечення як самостійної форми соціального захисту населення поряд із волонтерською та благодійною діяльністю, наданням гуманітарної допомоги, донорством, трансплантаційною діяльністю та багатьма іншими, соціальне забезпечення за рахунок роботодавця слугує додатковим інструментом подолання соціальних ризиків і у випадку майбутнього поширення все більше сприятиме покращенню становища не лише найманих працівників (що було характерно для радянського минулого), а – на багато ширшого кола осіб, засобом соціально відповідального бізнесу як учасника, серед іншого, благодійної діяльності.

Зенін А. П.,
*канд. техн. наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

НОВІ НАПРЯМКИ ТА ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Захист прав громадян на соціальний захист є важливою функцією держави та повноваженням органів виконавчої влади всіх рівнів, що зазначено в законодавстві України, починаючи зі статей 1,3 Конституції України та Кодексу цивільного захисту України (Кодекс ЦЗУ) в ст. 4,16,19 та інших. Найбільш гостро та невідкладно потреба у соціальному захисті

настає у населення, яке зазнає загрози та втрати життя і здоров'я, шкоду житла і майна внаслідок впливу невідворотною сили надзвичайних ситуацій.

Важливість соціального захисту постраждалих внаслідок надзвичайних ситуацій визначає Конституція України в ст. 1, де «людина, її життя і здоров'я... і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Тому заходи цивільного захисту, які саме й призначені для захисту життя і здоров'я та забезпечення безпеки людини в умовах надзвичайних ситуацій, мають відповідну «найвищу соціальність цінність», тобто, мають найвищий соціальний пріоритет! Саме це зазначено в ст. 7 Кодексу ЦЗУ, де одним з основних принципів здійснення цивільного захисту є «гарантування та забезпечення державою конституційних прав громадян на захист життя, здоров'я та власності», а також в ст. 21, де визначено, що «громадяни України мають право на соціальний захист та відшкодування відповідно до законодавства шкоди, заподіяної їхньому життю, здоров'ю та майну внаслідок надзвичайних ситуацій».

Згідно зі ст. 5 Кодексу ЦЗУ надзвичайні ситуації в Україні (далі НС) класифікуються за характером походження подій, що можуть зумовити їх виникнення, на НС техногенного характеру, природного характеру, соціальні та воєнні НС. А за ступенем поширення, розміром людських втрат та матеріальних збитків вони класифікуються на НС державного, регіонального, місцевого та об'єктового рівнів. Рівень НС є ключовим аспектом у визначенні головного джерела фінансування заходів соціального захисту постраждалих внаслідок цієї надзвичайної ситуації.

Сьогоднішній стан суспільства та держави України характеризується наявністю та продовженням всіх видів надзвичайних ситуацій, що визначені законодавством, чого не було ніколи за часи незалежності України та, навіть, з часів закінчення II Світової війни! Він характеризується займанням в 2013–2014 роках соціальної, а потім воєнної надзвичайних ситуацій державного рівня, які були визнані Розпорядженням Кабінету Міністрів України (КМУ) від 26.01.2015 року №47-р. Згідно законодавству у сфері цивільного захисту (Кодексу ЦЗУ) ситуація життєдіяльності населення внаслідок військових дій на Донбасі, які по різному називають воєнними діями, збройним конфліктом, антитерористичною операцією, операцією об'єднаних сил, агресією РФ, окупацією тощо, класифікуються як «воєнна надзвичайні ситуації державного

рівня». Тому внутрішньо переміщені особи, в статусі яких мали нещастя опинитися десь 1.7 млн. громадян України, є «постраждалими внаслідок воєнної надзвичайної ситуації державного рівня». У березні 2020 року ще додалася «медико-біологічна надзвичайна ситуація природного характеру державного рівня», спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 та розповсюдженням у світі пандемії COVID-19, яка визнана такою Розпорядженням КМУ від 25.03.2020 року № 338-р. Четвертою діючою надзвичайною ситуацією залишається НС техногенного характеру державного рівня, яка визначається продовженням ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи, особливим функціонуванням «Зони відчуження» з її радіаційними небезпеками, питаннями соціального захисту «чорнобильців».

Внаслідок багаторічних впливів цих нових 3-х НС в Україні виникла нова гостра соціально-правова проблема державного масштабу щодо соціального захисту постраждалих внаслідок зазначених надзвичайних ситуацій, яка характеризується 3-ма основними ознаками. Перша ознака – це великий масштаб проблеми, що визначається декількома мільйонами людей, які зазнали втрати та шкоду від цих НС і тому мають право на соціальний захист та допомогу від держави як «постраждалі внаслідок надзвичайних ситуацій». До них відносяться не тільки офіційно визначені «внутрішньо переміщені особи», а також ще мільйони людей на Донбасі, які насилу живуть в «сірій зоні» та на «неконтрольованій» території в умовах впливів соціальної та воєнної надзвичайних ситуацій. Тепер до них можна віднести мільйони людей, які зазнали втрати здоров'я, а також матеріальних збитків і безробіття внаслідок надзвичайної ситуації пандемії Covid-19 та законних карантинних заходів захисту і ліквідації її наслідків. Статус «постраждалого внаслідок надзвичайної ситуації» є новим поняттям в законодавстві, яке узагальнює поняття постраждалих чи потерпілих від техногенних і екологічних НС з метою його розповсюдження на громадян, постраждалих від всіх видів надзвичайних ситуацій. Згідно ст. 84 Кодексу ЦЗУ «постражданий внаслідок надзвичайної ситуації – це особа, якій заподіяно моральну, фізичну або матеріальну шкоду внаслідок надзвичайної ситуації або проведення робіт з ліквідації її наслідків». Такий статус «постраждалого» надає право багатьом мільйонів громадянам на заходи соціального захисту, які визначені в статтях 84–89 Кодексу ЦЗУ.

Друга ознака цієї проблеми – неефективний правовий та державний механізм реалізації права постраждалих на належний соціальний захист та державну допомогу. Напрацьований державно-правовий механізм соціального захисту «чорнобильців» та постраждалих від попередніх локальних надзвичайних ситуацій (повень на Заході України в 2008 року) не спрацьовує для реалізації заходів соціального захисту постраждалих від збройного конфлікту на Сході України та пандемії (тобто, сучасних надзвичайних ситуацій воєнного, соціального та природного характеру), цивільно-правовий механізм відшкодування шкоди, завданої внаслідок збройного конфлікту (внаслідок АТО), також не спрацьовує, а нормативно-правова база для реалізації соціального захисту постраждалих від зазначених НС не адаптована до їх нових обставин, не має комплексного завершення та характеризується неузгодженістю актів, про що зазначено в Звіті Норвезької ради у справах біженців (NRC) «Emergency compensatory measures: compensation for housing destroyed as a result of the armed conflict», що опубліковано на сайті головного офісу NRC (м. Осло) 15 січня 2020 року. Доказом такої неефективності механізму реалізації прав постраждалих є сумна статистика поодиноких успішних випадків отримання державної допомоги чи компенсацій за шкоду від сьогоднішніх НС серед тисяч звернень, а також повернення десь 20% ВПО на колишнє місце проживання на небезпечні території внаслідок недостатнього соціального захисту на нових місцях .

Третя ознака – поглиблення економічної кризи в умовах євроінтеграції України, яка призвела до невідповідності задекларованого рівня прав постраждалих на державну допомогу та соціальний захист рівню спроможності економіки держави на їх виконання, що значно гальмує механізм реалізації права постраждалих на соціальний захист та допомогу. Замість посилення соціального захисту населення в умовах діючих надзвичайних ситуацій в Україні здійснюється зниження соціального забезпечення населення в результаті скорочення соціальних пільг, субсидій та виплат, зменшення та невикплата заробітної плати при значному зростанні тарифів на комунальні послуги, цін на продукти та медикаменти, вартості освіти та інших послуг.

Напрямок вирішення цієї проблеми полягає в належній реалізації комплексу заходів соціального захисту постраждалих та достатньої

державної допомоги ним. Перелік таких заходів соціального захисту та відшкодування матеріальних збитків постраждалим внаслідок різних надзвичайних ситуацій згідно ст. 84 Кодексу ЦЗУ включає:

- 1) надання (виплату) матеріальної допомоги (компенсації);
- 2) забезпечення житлом;
- 3) надання медичної та психологічної допомоги;
- 4) надання гуманітарної допомоги;
- 5) надання інших видів допомоги.

Законодавча новизна цих заходів полягає у тому, що вони більш адаптовані до обставин та умов теперішніх надзвичайних ситуацій, для цього мають уточнення своїх заходів в статтях 85–89 Кодексу ЦЗУ, мають правові підстави за допомогою понять «постраждалих внаслідок НС», «надзвичайна ситуація», розпоряджень КМУ (зараз – вищезазначених №47-р та №338-р) чи указів Президента про визначення відповідних надзвичайних ситуацій. Правова новизна цих заходів соціального захисту полягає у тому, що механізм їх ефективної реалізації складається не із звичного цивільно-правового механізму відшкодування шкоди в процесі прийняття та виконання судового рішення, а краще складається з рішення адміністративного суду щодо виплати матеріальної допомоги чи грошової компенсації громадянам в статусі постраждалих внаслідок надзвичайної ситуації, яка має офіційне визначення законодавчими актами на підставі положень цивільного захисту. Правова новизна цих заходів також визначається тим, що на підставі законодавства у сфері цивільного захисту їх реалізація можлива також у позасудовому порядку за допомогою адміністративного судочинства або адміністративних заходів з боку органів виконавчої влади. Але саме ці питання вимагають удосконалення нормативно-правової бази механізму реалізації соціального захисту «постраждалих». Про це свідчать поодинокі випадки отримання компенсації за зруйноване житло та державної допомоги серед тисяч звернень населення, що реалізовані на підставі положень цивільного захисту. Саме про залучення законодавства у сфері цивільного захисту для реалізації соціального захисту постраждалих надані рекомендації у Звіті Норвезької ради у справах біженців (NRC) від 15.01.2020 р.

Таким чином, новий напрямок вирішення нової соціально-правової проблеми лежить на перетині законодавства у сферах цивільного захис-

ту, соціального захисту та забезпечення, адміністративного права. Як неодноразово визначає історія нових досягнень людства, успіх рішення проблеми лежить саме на перетинах різних сфер науки. Тому вказаний перетин сфер цивільного захисту та соціального захисту є новим напрямком захисту права громадян України на соціальний захист в умовах євроінтеграції, яка вимагає підвищення рівня захисту людини, та в умовах теперішніх надзвичайних ситуацій, які загострюють потребу в соціальному захисті для великої кількості постраждалого населення від них. Цей новий напрямок соціального захисту вже знаходить наукові дослідження у відповідних дисертаціях науковців Львівських та Київських вишів, відкриваючи новий напрямок досліджень правової науки у сфері соціального забезпечення.

Висновки. Законодавство у сфері цивільного захисту є важливою особливістю та складовою правового шляху вирішення гострої соціально-правової проблеми соціального захисту багаточисленних постраждалих внаслідок діючих надзвичайних ситуацій в Україні, нових досліджень правової науки у цьому напрямку, розвитку законодавства з питань соціального захисту постраждалого населення України, а також стає галуззю професійної діяльності правників щодо захисту прав постраждалих внаслідок багаторічних надзвичайних ситуацій. Саме це вимагає посилення підготовки та навчання юристів з питань цивільного захисту з метою вирішення цієї проблеми, яка набуває ознаки загрози національної безпеки. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого має унікальне зібрання фахівців у сфері соціального забезпечення з фахівцями цивільного захисту для успішного розвитку зазначеного нового напрямку соціального захисту. Але скорочення дисципліни «Цивільний захист» та скорочення фахівців з цивільного захисту залишає випускників нашого університету без підготовки для майбутньої професійної діяльності щодо захисту прав постраждалих внаслідок теперішніх надзвичайних ситуацій, кількість яких буде збільшуватися; залишає наш університет на узбіччі актуального напрямку наукових досліджень соціального забезпечення, а також законотворчої роботи з удосконалення законодавства з питань соціального захисту постраждалих з метою вирішення нової соціально-правової проблеми держави.

Kolosov I.,
Philosophy Doctor in Law,
Boards' Chairman of the Private Entities
«Camellia – N», «Sirius – N», «Crystal – 199», «№ 35»

THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED KINGDOM: CONTEMPORARY ISSUES AND FUTHERMORE REFORMING

Last decades attested that research interested in field of Private Retirement benefit systems increasingly grows which effected by impact of these phenomena on routine and social development and affected by demographic decline.

However, ethic and academic responsibilities lead to properly investigation whether or not Private Retirement benefit systems provide affects on Human activities consequently provokes unemployment, social uninsured, instability and so on and so forth.

In respect to these circumstances there are thoughtful reasons to research UK's experience in aforesaid area as *causa disputandae* of Native Social Security System furthermore development.

As constituted in HM Treasury Overview (Her Majesty's Treasury, 2014) there are two main types of occupational schemes established by employers, defined benefit (DB) – pensions based on years of service and final pay, or on career average revalued earnings – and defined-contribution (DC) – pensions based on contributions and the investment returns they generate. Employers also now have a duty to enrol workers into a pension. To this end the UK has established the National Employment Savings Trust (NEST), a DC scheme that employers may use to fulfil their obligation. Personal pensions, created in 1988, offer a private means of saving for retirement to those without access to an occupational scheme or who change jobs frequently. Personal pensions are largely DC schemes as described above. The government provides tax relief – up to a limit – on contributions to private pensions. When they are taken in retirement, individuals have the option to take up to 25% of the fund as a tax-free lump sum, with the rest taxed at their marginal rate.

At Budget 2014, the government announced significant changes to the way people take their private pensions. From April 2015, individuals with

DC pension savings will be able to withdraw these savings, subject to their marginal rate of income tax and scheme rules, regardless of the size of their pension savings. Previously individuals had the option to use their pension savings to buy an annuity, withdraw the total sum at a 55% tax rate or, subject to a series of rules and restrictions on, for example, how much could be withdrawn/the individual's income, enter drawdown. Alongside this flexibility the government is introducing a system of impartial guidance to ensure that everyone approaching retirement understands their available choices. Private pensions, other than where specific exceptions apply, will have a minimum retirement age of 55, increasing to 57 by 2028 and thereafter remaining 10 years below the SPa. These reforms do not affect these projections, as private pensions have not been modelled.

In the UK's domestic long-term projections, in the Fiscal Sustainability Report, published annually by the independent Office for Budget Responsibility, two assumptions are made, which are not used in these projections.

a) The Government has legislated for a review of the SPa to take place at least once every six years. This review would be based on a technical assessment by the Government Actuary and an additional report considering other relevant factors. Details of the core principle to guide that review were set out alongside Autumn Statement 2013: that people should expect to spend on average up to a third of their adult life (beginning from age 20) in receipt of the state pension, with at least ten years' notice provided and changes being phased in over two years. This is hereafter referred to as the longevity link. However, in practice, any changes to SPa will take place following a review as outlined in the Pensions Act 2014, and would require primary legislation, which has not yet occurred so far. Therefore these projections do not include this review, as it did not fit the definition of 'constant policy'.

b) As discussed previously, since 2011, the state pension has been uprated each year using the 'triple-lock' system, where pensions increase by the highest of CPI inflation, average earnings growth or a 2.5% underpin. Since this change has not officially been put into legislation, it has not been included in these projections, as any future government could easily change it and it does not seem to fit the definition of 'constant policy'. Since both the longevity link and triple lock assumptions are used in the UK's Fiscal Sustainability Report, the figures between the FSR and the Ageing Report are not directly

comparable, although they achieve similar projections results. The state pensions projections use the following timetable:

- Female SPa rising to 65 (equal to male SPa) between April 2010 and November 2018;
 - SPa rising to 66 between December 2018 and April 2020;
 - SPa rising to 67 between April 2026 and April 2028;
- and
- SPa rising to 68 between April 2044 and April 2046.

Note that the legislated state pension rise can be seen in the table below, where it is compared against the system of reviewing the pension age according to life expectancy, which is not yet in legislation. The table below uses three variants for these reviews depending on the possible path of demographics in the future. It is clear that implementing these reviews by linking retirement age to life expectancy would improve the sustainability of the pensions system. The UK have used nominal GDP values as stated in the AWG spreadsheet.

If these GDP projections do not include appropriate GDP adjustments for the changes in UK SPA, this will cause slight inconsistencies.

In general, this survey evidently highlighted, that in United Kingdom there are inevitable trend to SPa rising and withdraw Private Pensions' savings, 25% of the fund as a tax-free lump sum, with the rest taxed at their marginal rate. But longevity link and social welfare in Ukraine is so anxious that furthermore Private Retirement benefit systems provide connected with consequently risks for social insured and stability indeed.

Корнілова О. В.,
*асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету
«Одеська юридична академія»*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЩОДО НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженій Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, зазначається, що ме-

тою державної політики у системі охорони здоров'я є створення системи, зорієнтованої на пацієнта, здатної забезпечити медичне обслуговування громадян України на рівні розвинутих європейських держав. Україна, підписавши в 2014 року Угоду про асоціацію між Україною та ЄС, обрала євроінтеграційний вектор свого розвитку, що передбачає забезпечення поступової адаптації норм, вимог та наближення до європейських стандартів у системі охорони здоров'я шляхом здійснення системного її реформування, орієнтиром проведення якого є програма Європейського Союзу «Європейська стратегія здоров'я – 2020».

В Україні спостерігається тенденція до постійного зростання кількості осіб, які помирають від хронічних, важких, невиліковних хвороб, які особливо посилюється останніми десятиріччями, в період затяжних економічних криз, що актуалізує проблеми надання паліативної допомоги.

Система охорони здоров'я, зокрема рівень розвитку паліативної допомоги на сьогодні в Україні, не може забезпечити невиліковно хворого, який страждає від болю, повноцінним та професійним доглядом у медичних закладах або вдома.

Основним завданням паліативної медичної допомоги є полегшити симптоми і зменшити страждання від невиліковної хвороби, поліпшити якість життя як пацієнта, так і сім'ї, рідних та близьких. Комплексний підхід щодо виокремлення основних підходів щодо організації надання паліативної медичної допомоги дозволить покращити якість життя пацієнтів та їхніх сімей, які зіткнулися з проблемами смертельного захворювання, шляхом запобігання і полегшення страждань завдяки ранньому виявленню, ретельній оцінці й лікуванню болю та інших фізичних симптомів, а також наданню психосоціальної і духовної підтримки. Сім'ї, які потребують психологічної підтримки, доглядаючи за термінальним хворим, за часту залишаються на одинці з даною проблемою.

Міністерством охорони здоров'я України запропоновано комплексний підхід щодо організації надання якісної паліативної допомоги, на офіційному сайті якого, 4 серпня 2016 року було опубліковано інформацію щодо розробленого проекту Стратегії розвитку паліативної допомоги в Україні на період до 2027 року та конкретний план заходів щодо її реалізації.

Зазначеним документом передбачено створення соціально-медичних центрів, які будуть надавати комплекс послуг паліативним пацієнтам та членам їх родин.

Відомо, що в Україні зростає потреба у наданні якісної паліативної допомоги. Кількість населення, що потребує паліативної допомоги, складає понад 600 тисяч пацієнтів щорічно, члени їх родин також потребують супроводу та підтримки. За підрахунками авторів Стратегії, щорічно понад 1,5 млн. населення потребують паліативної допомоги.

Стратегія пропонує системно врегулювати організаційні основи надання паліативної допомоги, зокрема, розробити правові та організаційні механізми, що стимулюють ефективну діяльність у галузі охорони здоров'я і забезпечують розвиток мережі паліативних установ охорони здоров'я.

Документ також передбачає розвиток кадрових ресурсів для роботи стаціонарних і виїзних служб паліативної допомоги, створення системи мотивації та заохочення для залучення кадрів, які надають паліативну допомогу, створення нової спеціальності молодшого медичного працівника – доглядальниці; проведення наукових досліджень щодо нозологічних, соціальних, психологічних та інших особливостей паліативного стану дітей та внесення відповідних змін у чинні медичні стандарти і клінічні протоколи, розробку нових медичних стандартів і клінічних протоколів.

Однак, надання паліативної медичної допомоги має організовуватись, спираючись, насамперед, на волю та згоду пацієнта з урахуванням потреб як в закладах охорони здоров'я відповідного типу (консультування у поліклініках, стаціонарне лікування), так і вдома, адже моральної підтримки зазначена категорія населення потребує не тільки від фахівців медичної сфери, а і членів родини, друзів, близьких. Звідси і одним із найголовніших завдань паліативної допомоги є максимальна допомога при позбавленню від болю, зменшення проявів хвороби, санітарно-гігієнічний догляд, психологічна, соціальна та духовна допомога пацієнту та його рідним, оскільки якщо хворий хоче одержувати паліативну допомогу вдома, медичні працівники мають навчити його родичів, близьких або сусідів, які його доглядають, правильно давати призначені лікарем препарати, а також надавати інші види медичної і психологічної допомоги. Вони також повинні мати можливість звертатися, за необхідності, до медичних працівників за консультацією.

ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНИМ СУДОМ УКРАЇНИ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Права людини у сфері соціального забезпечення як об'єкт захисту видається можливим визначити як проголошені міжнародно-правовими актами, Конституцією України і законами України та гарантовані державою можливості людини задовольняти свої фізіологічні, соціальні та духовні потреби в обсязі, необхідному для гідного життя, у випадках настання соціальних ризиків або інших соціально значимих обставин.

Права у сфері соціального забезпечення як правова категорія мають свої юридичні властивості. Вони належать до основних прав людини, соціальних прав, цільовим призначенням яких є задоволення основних потреб людини. Вони також є регулятивними, майновими, індивідуальними правами (винятком з останніх є право сім'ї на матеріальне забезпечення). Права у сфері соціального забезпечення є невідчужуваними і належать кожному від народження.

Сучасна система захисту прав людини у сфер соціального забезпечення є результатом тривалого поетапного історичного розвитку. Традиційно її поділяють на три рівні: міжнародний, регіональний і національний.

Важлива роль у національному юридичному механізмі забезпечення прав людини у сфері соціального забезпечення належить Конституційному Суду України, який відповідно до ст. 151¹ Конституції України вирішує питання про відповідність Конституції України (конституційність) закону України за конституційною скаргою особи, яка вважає, що застосований в остаточному судовому рішенні в її справі закон України суперечить Конституції України. Конституційна скарга може бути подана в разі, якщо всі інші національні засоби юридичного захисту вичерпано.

Роль Конституційного Суду України в охороні та захисті прав у сфері соціального забезпечення досліджують такі вітчизняні вчені, як М. М. Шумило, С. М. Синчук, О. В. Тишенко, В. Я. Бурак, К. В. Бориченко, І. М. Ласько та ін. Так, досить повно роль Конституційного Суду України у застосуванні пенсійного законодавства розкрита М. М. Шу-

мило в монографії «Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні» (2016).

Аналіз рішень Конституційного Суду України за 2019–2021 роки свідчить про розвиток конституційної юстиції у таких питаннях прав людини у сфері соціального забезпечення, як питання дії законів та інших нормативно-правових актів у часі, правомірного обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, змін у сфері пенсійного забезпечення та ін.

Відповідно до частини першої ст. 50 Закону України «Про Конституційний Суд України» формами звернення до Суду є конституційне подання, конституційне звернення, конституційна скарга.

Протягом 2019–2020 років Конституційний Суд України прийняв рішення за конституційними поданнями, зокрема:

1) 45 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України «Про пенсійне забезпечення» та 48 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», «Про державну службу», «Про судову експертизу», «Про Національний банк України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус народного депутата України», «Про дипломатичну службу», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», «Про Кабінет Міністрів України», «Про прокуратуру», а також Положення про помічника-консультанта народного депутата України, затвердженого Постановою Верховної Ради України від 13 жовтня 1995 року № 379/95-ВР, від 4 червня 2019 року № 2-р/2019;

2) 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень розділу I, пункту 2 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 2 березня 2015 року № 213-VIII від 23 січня 2020 року № 1-р/2020;

3) Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на те-

риторії України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів», положень частин першої, третьої статті 29 Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», абзацу дев'ятого пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік»» від 28 серпня 2020 року № 10-р/2020.

У літературі вже неодноразово зверталася увага на необхідність визначення механізму реалізації рішень Конституційного Суду України. Заслугове на підтримку висловлена в науці права соціального забезпечення пропозиція про необхідність надання Конституційному Суду України права законодавчої ініціативи, але тільки в частині вдосконалення правових норм, які були предметом розгляду Суду.

В Законі України «Про Конституційний Суд України» від 13 липня 2017 року № 2136-VIII міститься окрема Глава 14 «Виконання рішень та висновків Конституційного Суду», норми якої як раз і спрямовані на те, щоб уникнути ситуацій, коли рішення Конституційного Суду України або не виконуються, або виконуються із значним запізненням.

Потрібно звернути увагу на те, що закріплена в частині першій ст. 97 Закону норма про порядок і строки виконання рішень і висновків Суду є диспозитивною – «може встановити». Як видається, для забезпечення своєчасного виконання цих актів доцільно було надати зазначеній нормі імперативного характеру і закріпити в частині першій ст. 97, що Суд «встановлює порядок і строки їх виконання».

На нашу думку, потребує вдосконалення й норма, закріплена в частині першій ст. 98 Закону, про те, що за невиконання рішень та недодержання висновків Суду настає відповідальність згідно із законом. Тобто Законом передбачена відповідальність тільки за невиконання актів Суду, до того ж ця норма є бланкетною без зазначення видів відповідальності, що застосовуються у таких випадках.

Доцільно було б доповнити ст. 77 Закону України «Про Конституційний Суд України» окремою частиною про те, що в разі виявлення наявності норми в іншому нормативно-правовому акті, яка є аналогічною тій, що є предметом розгляду Суду щодо її конституційності, Суд розглядає питання також щодо відповідності Конституції України такої норми.

Більшість рішень Конституційного Суду України останніх років стосуються питань пенсійного забезпечення. Так, у Рішенні Конституційного Суду України від 4 червня 2019 року № 2-р/2019 викладено правову позицію щодо змін у сфері пенсійного забезпечення, згідно з якою зазначені зміни «мають бути достатньо обґрунтованими, здійснюватися поступово, обачно й у заздалегідь обміркований спосіб, базуватися на об'єктивних критеріях, бути пропорційними меті зміни юридичного регулювання, забезпечувати справедливий баланс між загальними інтересами суспільства й обов'язком захищати права людини, не порушуючи при цьому сутності права на соціальний захист».

Рішенням Конституційного Суду України Другого сенату від 13 грудня 2019 року № 7-р(II)/2019 працівникам прокуратури було повернуто право на перерахунок пенсій. Конституційний Суд України дійшов висновку, що застосуванню підлягає частина двадцята статті 86 Закону в первинній редакції, у якій зазначається, що «призначені працівникам прокуратури пенсії перераховуються у зв'язку з підвищенням заробітної плати прокурорським працівникам на рівні умов та складових заробітної плати відповідних категорій працівників, які проходять службу в органах і установах прокуратури на момент виникнення права на перерахунок».

Особливої актуальності набувають питання забезпечення соціальних прав людини в умовах карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-COV-2. Встановлення додаткових економічних і соціальних гарантій у таких умовах супроводжувалося обмеженням обсягу прав та їх гарантій. У Рішенні від 28 серпня 2020 року № 10-р/2020 Конституційний Суд України в абзаці третьому пункту 4 мотивувальної частини вкотре наголосив на тому, що «скасування чи зміна законом про Державний бюджет України обсягу прав і гарантій та законодавчого регулювання, передбачених у спеціальних законах, суперечить статті 6, частині другій статті 19, статті 130 Конституції України».

Аналіз змісту цих та інших рішень Конституційного Суду України дозволяє дійти висновку, що конституційна юстиція є важливою конституційною гарантією захисту прав людини у сфері соціального забезпечення, а також забезпечення стабільності та прямої дії Основного Закону України. Рішення Конституційного Суду України у цій сфері впливають

на формування судової практики, на розвиток теорії трудового права та права соціального забезпечення в частині охорони і захисту соціальних прав. Правові позиції, викладені в рішеннях Конституційного Суду України, враховуються при розробці проектів законів, інших нормативно-правових актів, зокрема, мають бути враховані при кодифікації соціального законодавства.

Михайлова І. Ю.,
*канд. юрид. наук, доцент,
професор кафедри трудового, земельного
та господарського права Хмельницького
університету управління та права
імені Леоніда Юзькова*

ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ В СФЕРІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

Принцип доступності є одним з найбільш важливих в сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, позаяк його дотримання в законотворчій та правозастосовчій діяльності уповноважених державних органів сприяють безперешкодній та прозорій реалізації права осіб на пенсійне забезпечення. В цьому аспекті доступність є індикатором, що визначає рівень соціальної захищеності населення та сприяє стабільності розвитку соціальної, демократичної та правової держави. Варто зауважити, що цей принцип отримує все більш широке закріплення в українському законодавстві, проте його необхідно застосовувати не фрагментарно для окремих категорій громадян, а у всіх сферах та напрямках соціальної політики і у всіх його аспектах.

Перш за все, принцип доступності проявляється у поінформованості населення про їхні права та обов'язки в сфері пенсійного забезпечення, зокрема кожна особа повинна мати доступ до інформації, яка на законодавчому рівні врегульовує пенсійні питання. Так, статтею 94 Конституції України визначено, що закон набирає чинності через десять днів з дня його офіційного оприлюднення, якщо інше не передбачено самим законом, але не раніше дня його опублікування. Тобто неопубліковані закони не застосовуються, як і будь-які інші нормативні правові акти, адже вони

стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина в різних сферах суспільного життя, а отже повинні бути офіційно опубліковані для загального відома, адже незнання своїх прав позбавляє особу можливості їх реалізації.

Однак, як показує практика, поінформованість населення не завжди сприяє повномірній реалізації принципу доступності в сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Інколи самі ж особи обмежують свій доступ до пенсійного забезпечення. Так, у Щорічній доповіді Уповноваженого з прав людини Верховної ради України вказано, що 2020 році залишилися невирішеними проблеми неформальної зайнятості та зарплати «в конвертах», які позбавляють працівників доступу до соціального забезпечення, гідних пенсійних перспектив, гарантованості доходів та права на безпечні і здорові умови праці. І, дійсно, наразі право на пенсійне забезпечення виникає у осіб, які безпосередньо застраховані в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (пенсія за віком, пенсія за вислугу років, пенсія у зв'язку з інвалідністю) або опосередковано (пенсія в разі втрати годувальника) та за яких сплачені страхові внески. З цього приводу О.В. Москаленко, абсолютно точно зазначає, що доступність загальнообов'язкового державного соціального страхування полягає в тому, що у фактичному складі, на підставі якого виникають відповідні правовідносини, основне місце займає юридичний факт – факт-стан бути застрахованим.

Не менш важливим питанням щодо доступності в сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування є належне правове регулювання умов, за яких у осіб виникає право на пенсійне забезпечення, адже недосконале законодавство часто унеможлиблює бажання останніх реалізувати це право. Кожна держава в односторонньому порядку встановлює коло осіб, на яких розповсюджується її законодавство, при врегулюванні питань щодо пенсійного забезпечення. В Україні нарівні з громадянами правом на пенсійне забезпечення користуються іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають на території України. Іноземцям, які тимчасово знаходяться на території України, право на пенсійне забезпечення може надаватися на підставі міжнародних договорів. У більшості країн, з якими Україна уклала двосторонні угоди (договори), їхніми ж національними законодавчими актами визначені основні положення, що передбачають рівність іноземних громадян, осіб без громадянства з громадянами їхньої держави. Аналіз норм та-

ких міжнародних угод (договорів), дозволяє зробити висновок, що за колом осіб їхня сфера застосування визначається по-різному і не завжди охоплюююся усі суб'єкти, які мають право на пенсійне забезпечення, зокрема відповідно до українського законодавства. Наприклад, Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія від 9 січня 1995 року «Про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення», Угода між Урядом України і Урядом Азербайджанської Республіки від 28 липня 1995 року «Про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення» поширюють свою дію на громадян сторін, осіб без громадянства, а також членів їх сімей. Тобто, ці угоди не поширюються на іноземців та членів їхніх сімей, що обмежує право таких осіб на пенсійне забезпечення.

Ще одним аспектом доступності в сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, особливо в умовах цифрової трансформації соціальної сфери, є запровадження електронного вебпорталу Пенсійного фонду України, за допомогою якого, незалежно від місця проживання та перебування особи, можна дистанційно отримати низку послуг від органів Пенсійного фонду України та реалізувати своє право на пенсійне забезпечення. Таким чином, вебпортал забезпечує взаємодію всіх уповноважених органів Пенсійного фонду України та сприяє більш мобільному та зручному отриманню необхідної інформації та оформленню документів.

Окрім того, вебпортал постійно оновлюється і розширює перелік послуг, що надаються в електронному вигляді, що робить таку систему віддаленого взаємозв'язку більш відкритою і доступною для громадян. Так, на думку Ю. А. Драчук, Л. А. Ковальської потреба реформування послуг Пенсійного фонду України стала очевидною особливо в плані організації електронного обслуговування. Електронний портал Пенсійного фонду України та пропоновані послуги зменшать навантаження на працівника, а користувач зможе вирішити усі питання на сайті. Сайт представляє собою віртуальне спілкування з спеціалістами. Персонал який раніше займався питаннями, на які відповідь можна було дати одразу, а люди чекали у великих чергах, тепер може вирішувати більш складні питання, що дійсно потребує їхньої компетенції.

Однак, однією з найбільш складних проблем наразі виявилось питання цифрової грамотності, адже значна частина людей передпенсійного та пенсійного віку, не володіють цифровими навичками взагалі, або володіють на дуже низькому рівні. Згідно результатів першого всеукраїнського

дослідження цифрової грамотності українського населення за методологією оцінки цифрових навичок, яка застосовується Європейською комісією 53% осіб знаходяться нижче позначки «базовий рівень»: 37,9% українців у віці від 18 до 70 років мають цифрові навички на рівні нижче базового, а 15,1% взагалі ними не володіють. Також лише 47% українців у віці від 18 до 70 років вважають, що навчання цифровим навичкам для них актуальне і переважно це молодь.

Але враховуючи, що процес цифровізації набирає все більших обертів, і кількість різноманітних державних онлайн сервісів збільшується задля комфорту, зручності та економії часу як населення, так і уповноважених державних органів, то, беззаперечно, цифрова грамотність є необхідною умовою ефективного використання всіх можливостей, які надає держава, в тому числі й для реалізації принципу доступності соціального (пенсійного) забезпечення. Отож, необхідно не лише створювати інформаційні реєстри та системи в соціальній сфері, а й проводити масштабну інформаційно-роз'яснювальну кампанію щодо їхньої роботи. Це дозволить підвищити довіру населення до сфери загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні і до інноваційних заходів цифровізації, що проводяться в цій сфері.

Таким чином, принцип доступності в сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування полягає в забезпеченні всіх бажаних вільно та без перешкод, користуючись рівними умовами, реалізувати право на пенсійне забезпечення. Тобто доступність проявляється саме у відсутності надмірних, необґрунтованих юридичних (колізій, прогалин) та практичних (бюрократичних, інформаційних) перешкод для отримання пенсійних виплат.

Яригіна Є. П.,

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

СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА: СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ

Процес інтеграції, зокрема і європейської, для кожної країни з часом із зовнішньополітичної площини переходить у внутрішньополітичну,

що, звісно, зумовлює необхідність вирішення багатьох конкретних і досить складних завдань. Так, після підписання Україною у 2014 р. Угоди про асоціацію з Європейським Співтовариством на перший план вийшли суто технічні потреби, зокрема, імплементація приписів багатьох європейських правових актів, щоб у нашій країні встановити правила, за якими в Європі функціонує державний сектор, політика й економіка. Пояснюється таке прагнення тим, що після останнього розширення Європейського Союзу (далі – ЄС) наша держава стала безпосереднім його сусідом, а це, у свою чергу, означає, що для полегшення встановлення відносин і зв'язків, поглиблення співпраці вона має домогтися узгодженості свого законодавства із нормативною базою ЄС. Наведене підтверджує те, що: «Інтеграційний вибір будь-якої країни має щонайменше три аспекти: правовий, економічний, політичний».

Виходячи з цього, стає зрозумілим, що на нас чекає багато істотних змін, зокрема, у системі управління державою, соціально-економічній політиці. Варто зауважити, що це стане можливим лише у разі домінування ідеї сполучення економічної ефективності і соціальної справедливості, що має знайти реальне практичне втілення в соціальній політиці, за умов обрання оптимальної моделі, і досягнення соціального компромісу. Наведене дає підстави стверджувати, що пошук ефективних механізмів функціонування системи соціального захисту і дієвих методів управління є не лише актуальним напрямом наукових досліджень, а й нагальним завданням.

Передусім наголосимо, що на думку європейських і вітчизняних учених, Україна не може стати частиною Європейської співдружності країн і ЄС, не обравши системи правових, економічних, організаційних та інших заходів із підтримання соціальної стабільності в суспільстві, створення умов для зростання добробуту населення, забезпечення належного рівня й якості життя населення, яких мають вжити державні й недержавні установи й організацій. Це набуває особливого значення з огляду на те, що Україна позиціонує себе як правову соціальну державу. Як відомо, однією з основних складових змісту категорії «соціальна держава» вважається соціальний захист. Без формування надійної системи соціального захисту, яка відповідає б міжнародним стандартам, віднайдення ефективних і дієвих механізмів його забезпечення, розбудувати дійсну, а не декларативну соціальну державність в нашій країні не

вдається. Отже, вказані питання нерозривно пов'язані з баченням шляхів і визначенням орієнтирів.

У цьому контексті зауважимо, що частково це можна знайти в Конституції України. Так, згідно зі ст. 1 наша країна є демократичною, правовою і соціальною державою, а у ст. 3 закріплено, що «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. ... Держава відповідає перед людиною за свою діяльність». Таким чином, утвердження, забезпечення і дотримання прав і свобод людини – це головний обов'язок держави, серед яких згідно зі ст. 46 Основного Закону «право громадян на соціальний захист. Воно включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом».

Як бачимо, у Конституції України вказані і шляхи, і орієнтири побудови соціальної, демократичної, правової держави. Головне нині домогтися, щоб держава в особі представників різних гілок влади виконувала її і чітко слідували їй приписам.

Зупинимося трохи детальніше на праві громадян на соціальний захист ст. Передусім наголосимо, що у системі державного соціального захисту важливе місце відведено соціальній допомозі, рівень якої є показником турботи держави про громадян, які потребують підтримки у зв'язку з віком, станом здоров'я, спеціальним станом і малозабезпеченістю. Виходячи з приписів Основного Закону, завданням держави є надання соціальної допомоги з метою полегшення матеріального стану людей незалежно від їх трудової діяльності.

У світі існують різні моделі надання соціальної допомоги. Згідно з дослідженнями науковців, проведеними упродовж останньої чверті минулого століття і перших десятиліть XIX, є сукупність моделей (режимів добробуту (англ. welfare regimes)), які відрізняються обсягом пільг й обґрунтуванням права на їх отримання, фінансуванням і організацією. Як наголошують фахівці, соціальна політика української держави, зокрема, у питаннях соціального захисту, являє собою взаємозв'язок ліберальної та соціальної моделей. Так, ліберальна модель ґрунтується на вірі суспільства в регулюючі можливості ринку і наявності розвинутою системою приватної благодійності, а її формування відбувалося в умовах доміну-

вання приватної власності, ринкових відносин і під впливом ліберальної трудової етики, тобто громадяни усвідомлюють, що у разі відсутності достатніх фінансових коштів держава має можливість створити умови для впевненого розвитку економічних суб'єктів, а соціальна, навпаки, передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення. Як бачимо, для України економічне зростання і підвищення добробуту населення мають бути взаємопов'язаними й важливими складовими, головне, визначитися, як цього домогтися. На переконання більшості науковців, формування соціально благополучного суспільства можливе лише за умов зростання економіки, стрімкого й стабільного розвитку.

Враховуючи наведене, вважаємо, що покращення соціальної сфери варто почати з реформування способу надання соціальних допомог, тобто зробити акцент на адресності допомоги, що дозволить забезпечити ефективність допомоги, надання її саме тим, хто дійсно потребує. Переконані, що перехід до адресної допомоги одночасно дозволить підвищити її ефективність, а також зменшити витрати бюджетних коштів на соціальну сферу. Як один із шляхів цього вбачається за можливе розглядати впровадження конкурсного фінансування, демонополізацію комплексу галузей соціальної сфери, що допоможе захистити права споживачів послуг завдяки використанню економічних механізмів на противагу неефективно діючими механізмами адміністративним.

Крім того, вважаємо, що надання адресної соціальної допомоги має відбуватися в чотири етапи: 1) оцінка доходів і матеріального стану сім'ї; 2) виявлення причин, через які сім'я потрапила до малозабезпечених; 3) підбір індивідуального «пакета послуг» (цільові субсидії, консультування, рекомендації щодо підвищення доходу сім'ї, включаючи трудову допомогу тощо), взаємодія з громадськими організаціями, які беруть участь у наданні необхідних соціальних послуг (перенавчання, реабілітаційні заходи і т. п.); 4) оцінка ефективності допомоги, «зворотний зв'язок».

Спираючись на це, додамо, що покращувати систему соціальних пільг, на нашу думку, потрібно за такими основними напрямками: а) відхід від категоріального принципу, тобто переорієнтація пільг на людину, якій вони справді потрібні, завдяки попередньому з'ясуванню рівня доходів адресата пільги. Отже, доцільно створити систему моніторингу доходів пільговика. Хоч це і підвищить витрати на обслуговування розрахунків з пільговиками, проте значно підвищить ефективність системи

й зменшить суми пільгових виплат, адже більшість пільговиків – це особи із доходами вище середнього; б) закріплення кожен вид пільг у нормативному документі, вказавши конкретне джерело його (виду пільг) фінансування. Наприклад, це можуть бути або кошти бюджетів різних рівнів чи кошти з фондів соціального страхування; в) розробка єдиного законодавчого акта, який би охоплював всю систему надання соціальних пільг. Це дасть змогу зробити більш прозорою і зрозумілою процедуру надання цих пільг.

ЗМІСТ

ТРУДОВЕ ПРАВО

Ярошенко О. М.

ЗНАЧЕННЯ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У ПИТАННІ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	3
---	---

Вишновецька С. В.

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА	8
--	---

Гетьманцева Н. Д.

ПРАВОВА ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	10
--	----

Долинська М. С.

ДО ПИТАННЯ ЗАРОДЖЕННЯ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ НОТАРІАЛЬНИХ КОНТОР	14
---	----

Коваленко О. О.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ НАПРЯМІВ ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	18
--	----

Колесник Т. В.

ДЕРЕГУЛЯЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: НОВІ ПРАВИЛА ТА ВИКЛИКИ	21
---	----

Костюченко О. Є.

ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ПРАЦЮ ЯК ЗАСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ	25
---	----

Середа О. Г.

САББАТКАЛ ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ	29
---	----

Синчук С. М.

ПРО ПЕРСПЕКТИВУ ВИЗНАЧЕННЯ НОВИХ ВИДІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ	33
---	----

Сімутіна Я. В.

ЗАГРОЗИ ТА ВИКЛИКИ ДЕРЕГУЛЯЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	37
---	----

Слюсар А. М.

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ФАКТИЧНОГО ДОПУСКУ ДО РОБОТИ ЯК ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	41
---	----

Томашевський К. Л.

СУЖЕНИЕ ЗАЩИТНОЙ ФУНКЦИИ ПРОФСОЮЗОВ В БЕЛАРУСИ	46
--	----

<i>Шабанов Р. І.</i>	ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРАХ ГІГ-ЕКОНОМІКИ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ	51
<i>Шумило М. М.</i>	ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ ВАГІТНОЮ ЖІНКОЮ: АКЦЕНТИ РОЗСТАВНЕНІ ВЕРХОВНИМ СУДОМ	53
<i>Жернаков В. В.</i>	МЕХАНІЗМ ДІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ КРИЗЬ ПРИЗМУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	57
<i>Юровська В. В.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ	62
<i>Яковлев О.</i>	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗУМІННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ	66
<i>Яковлева Г. О.</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ КОНСТИТУЦІЙНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ	71
<i>Бурак В. Я.</i>	КЛАСИФІКАЦІЯ ПРАВОВИХ ФОРМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ	75
<i>Встухова І. А.</i>	ЩОДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	78
<i>Бурнягіна Ю. М.</i>	СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	83
<i>Галкіна Н. М.</i>	СТРАЙК НА ПІДПРИЄМСТВІ ЧИ ПРОСТІЙ: ПРО ЩО МАЄ ПАМ'ЯТАТИ РОБОТОДАВЕЦЬ ТА НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ	87
<i>Головань Т. Г.</i>	КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕГОВОРИ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	90
<i>Гончарук В. В.</i>	МОРАЛЬНА ШКОДА В ТРУДОВОМУ ПРАВІ	94
<i>Гоц-Яковлева О. В.</i>	ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ	97
<i>Греченков А. А.</i>	О ПОНЯТТІ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	100
<i>Ждан М. Д.</i>	ЩОДО ПРИРОДИ ТА ЗМІСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	104

<i>Зіноватна І. В.</i>	ЩОДО ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	107
<i>Карманний С. В., Ковжого С. О., Марченко К. Ю.</i>	ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНИХ УМОВ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПІД ЧАС СВІТОВИХ ЛОКДАУНІВ, СПРИЧИНЕНИХ COVID-19.....	112
<i>Клименко А. Л.</i>	ДИСТАНЦІЙНА ФОРМА РОБОТИ: ВИМОГА ЧАСУ ЧИ АЛЬТЕРНАТИВА	116
<i>Коваленко К. В.</i>	ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ.....	119
<i>Кравцов Д. М.</i>	ЯК ЗАБЕЗПЕЧИТИ ДИСЦИПЛІНУ ПРАЦІ ДИСТАНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА?	122
<i>Красюк Т. В.</i>	АКАДЕМІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ	126
<i>Орлова Н. Г.,</i>	ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАУВАЖЕННЯ ТА ДОГАНИ ЯК ВИДІВ ДИСЦИПЛІНАНОГО СТЯГНЕННЯ	129
<i>Viennikova Viktoriia</i>	CONTEMPORARY EMPLOYMENT CONTRACT IN SPAIN AS EXAMPLE FOR UKRAINIAN LABOUR LAW SYSTEM IMPROVE.....	132
<i>Lutsenko O. Ye.</i>	FOREIGN EXPERIENCE OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEMS IN PUBLIC SECTOR	134
<i>Новіков Д. О., Лук'янчиков О. М.,</i>	ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ГІГ-СПЕЦІАЛІСТІВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	138
<i>Огієнко І. В.</i>	ДО ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРОТИДІЇ ПОРУШЕННЮ ПРАВ У СФЕРИ ПРАЦІ.....	142
<i>Орловський О. Я.</i>	ЛЮДСЬКА ГІДНІСТЬ ЯК КАТЕГОРІЯ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ	144
<i>Пожарова О. В.</i>	ОХОРОНА ПРАЦІ: МІЖНАРОДНІ АКТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ.....	148

<i>Раданович Н. М.</i>	ПРАВО НА ПРАЦЮ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ КОНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	150
<i>Радіонова-Водяницька В. О.</i>	ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ БЛОКЧЕЙН В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ	153
<i>Свічкарьова Я. В</i>	ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ: ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ.....	155
<i>Смолярова М. Л.</i>	ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	159
<i>Сільченко С. О.</i>	ЩОДО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	161
<i>Соловійов О. В.</i>	ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ	166
<i>Тарасенко В. С.,</i>	ЩОДО ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ НА ДОДАТКОВУ СОЦІАЛЬНУ ВІДПУСКУ	171
<i>Чорноус О. В.</i>	ЩОДО МЕДІАЦІЇ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ЗАХИСТУ ПРАВ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	174
<i>Чичина Е. В.</i>	МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПЕРСПЕКТИВНОЕ СОСТОЯНИЕ ЗАНЯТОСТИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ ЭКОНОМИКИ.....	177
<i>Юшко А. М.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	181
<i>Шабанова С. О.</i>	ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕВІДПОВІДНІСТЮ ЗАЙМАНИЙ ПОСАДІ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я	185
<i>Шевєрдїна В. І.,</i>	ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	188
<i>Ясинская-Казаченко А. В.</i>	УТОЧНЕНИЕ КОНСТРУКЦИИ ТРАНСФЕРНОГО ДОГОВОРА В ОТНОШЕНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ, ТРЕНЕРОВ	191

<i>Вапнярчук Н. М.</i>	ОСВІТА – ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	195
<i>Герман К. Ю.</i>	ВИКОНАННЯ ОBOB'ЯЗКІВ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ КОМУНАЛЬНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ БЕЗ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ	199
<i>Комоцька І. А.</i>	СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ТРУДОВОЙ ІНТЕГРАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ	201
<i>Конопельцева О. О.</i>	САМОЗАХИСТ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	204
<i>Конопельцева О. О.</i>	САМОЗАХИСТ ЯК МЕХАНІЗМ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	208
<i>Власенко М. В.</i>	РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ СУДДЯМИ: ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ У СВІТЛІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	211
<i>Волошина В. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ	214
<i>Гапочка К. В.</i>	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ ВИЗНАЧЕННЯ ІНТЕРЕСУ У СФЕРІ ПРАЦІ У ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ ТА ЮРИДИЧНІЙ НАУЦІ	217
<i>Гафич О. І.</i>	ПРАВО НА ВІДКЛЮЧЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК	219
<i>Глуценко М. П.</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ	222
<i>Дейнека В. С.</i>	ПРИНЦИП СВОБОДИ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ	225
<i>Досін Б. В.</i>	ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	228
<i>Зайка Д. І.</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЙ «ПРАЦІВНИК ІТ-СФЕРИ» ТА «ГІГ-СПЕЦІАЛІСТ»	232
<i>Мазуренко О. А.</i>	МЕДІАЦІЯ ЯК ПОЗАСУДОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	236

<i>Масалова Т. А.</i>	ДО ПИТАННЯ ГОРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ	239
<i>Ревякін М. О.</i>	СТАН ВИКОНАННЯ В УКРАЇНІ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ТРУДОВИХ ПРАВ ЗАСУДЖЕНИХ, ВИЗНАЧЕНИХ ЄВРОПЕЙСЬКИМИ ПЕНІТЕНЦІАРНИМИ ПРАВИЛАМИ	241
<i>Сайченко Я. В.</i>	ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	244
<i>Скакун С. О.</i>	СТАЖУВАННЯ ЯК СПОСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОСІБ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ	247
<i>Точило К. С.</i>	МЕЖІ ЗДІЙСНЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ	249
<i>Фатєєв Я. В.</i>	ОКРЕМІ ПИТАННЯ СВОБОДИ ВОЛІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПЕРЕВЕДЕННІ НА ІНШУ РОБОТУ	252

ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

<i>Чанишева Г. І.</i>	ПОНЯТТЯ ТА СТОРОНИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	255
<i>Амелічева Л. П.</i>	ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЯК СКЛАДНИКА ЯКОСТІ ЖИТТЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ І ЦИФРОВІЗАЦІЇ УКРАЇНИ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ.....	258
<i>Мельник К. Ю.</i>	СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	263
<i>Москаленко О. В.</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ «СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ» І ФОРМ ЇХ НАДАННЯ	267
<i>Скоробагатько А. В.</i>	АКТУАЛЬНІСТЬ СТВОРЕННЯ СТРАХОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ	271
<i>Бориченко К. В.</i>	ФОРМИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ	275
<i>Цесарський Ф. А.</i>	КОНВЕНЦІЇ І РЕКОМЕНДАЦІЇ МОП У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	279

<i>Гудзь А. О.</i>	РОЛЬ РОБОТОДАВЦЯ У НЕДЕРЖАВНОМУ СОЦІАЛЬНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ	283
<i>Зенін А. П.</i>	НОВІ НАПРЯМКИ ТА ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ.....	287
<i>Kolosov I.</i>	THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN THE UNITED KINGDOM: CONTEMPORARY ISSUES AND FUTHERMORE REFORMING	293
<i>Корнілова О. В.</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЩОДО НАДАННЯ ПАЛІАТИВНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ	295
<i>Краснов С. В.</i>	ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНИМ СУДОМ УКРАЇНИ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	298
<i>Михайлова І. Ю.</i>	ПРИНЦИП ДОСТУПНОСТІ В СФЕРІ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ.....	302
<i>Яригіна Є. П.</i>	СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА: СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ	305

Наукове видання

**ОСНОВНІ НАПРЯМКИ
ЗАХИСТУ ПРАВ ГРОМАДЯН
УКРАЇНИ НА ПРАЦЮ
ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників
ХІ Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 8 жовтня 2021 р.)

Комп'ютерна верстка *О. А. Лисенко*

Підписано до друку 11.10.2021.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Обл.-вид. арк. 44,2. Ум. друк. арк. 18,5. Тираж 20 прим.
Вид. № 2887

Видавництво «Право»
Національної академії правових наук України
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
вул. Чернишевська, 80-А, Харків, Україна, 61002
Сайт: <https://pravo-izdat.com.ua>
E-mail для авторів: verstka@pravo-izdat.com.ua
E-mail для замовлень: sales@pravo-izdat.com.ua

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції – серія ДК № 4219 від 01.12.2011

Виготовлено у друкарні ТОВ «ПРОМАРТ»
Тел. (057) 717-28-80