

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
ЦЕНТР ПРОБЛЕМ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ЮРИДИЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ



# ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ



*Тези доповідей учасників  
II Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26 жовтня 2018 року)*



Київ, 2018

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Юридичний факультет  
Центр проблем імплементації європейського соціального права  
Кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
Рада молодих вчених юридичного факультету

# **ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Тези доповідей учасників  
Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26 жовтня 2018 року)

**За редакцією:**  
**доктора юридичних наук, професора,**  
**академіка НАПрН України**  
**М.І. Іншина**  
**кандидата юридичних наук**  
**І.С. Сахарук**

**УДК 349.2 (477) (043.2)**

**П 78**

**П 78 Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:** тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. – Київ : ФОП Маслаков, 2018. – 191 с.

**ISBN 978-617-7625-74-1**

**Укладачі:**

А.В. Іваницький, А.І. Мотрич

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених дослідженню соціальної безпеки та соціальної політики, актуальним науковим і практичним проблемам реформування трудового та соціально-забезпечувального законодавства в контексті соціальної безпеки. Для фахівців, які працюють у вищезазначеній галузі, науковців, викладачів вищих навчальних закладів, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.

ISBN 978-617-7625-74-1

© Центр проблем імплементації  
європейського соціального права, 2018

© Колектив авторів, 2018

## ЗМІСТ

|  |          |
|--|----------|
| <b>Теорія соціальної безпеки в контексті соціальної політики держави .....</b>   | <b>8</b> |
| <b>Амелічева Лілія Петрівна</b><br>КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЩОДО СИСТЕМ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ<br>ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА.....  | 8        |
| <b>Бригадир Іван Васильович</b><br>ЩОДО ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ<br>ЕКОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....  | 12       |
| <b>Вишновецька Світлана Василівна</b><br>ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ<br>БЕЗПЕКИ .....   | 14       |
| <b>Коваленко Руслан Іванович</b><br>ВПЛИВ ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НА<br>ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ.....   | 17       |
| <b>Кравчук Ганна Вікторівна, Гончаренко Оксана Григорівна, Доній<br/>Наталія Євгеніївна</b><br>ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБАМ,<br>ЗВІЛЬНЕНИМ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ..... | 20       |
| <b>Кузьменко Галина Валентинівна</b><br>ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ .....  | 22       |
| <b>Мельник Володимир Петрович</b><br>СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З<br>ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ .....   | 28       |
| <b>Мельник Костянтин Юрійович</b><br>НАЛЕЖНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ ЯК<br>ЗАПОРУКА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ У ДЕРЖАВІ .....  | 31       |
| <b>Новак Ірина Миколаївна</b><br>КОНЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ<br>ІНТЕГРАЦІЇ.....   | 34       |
| <b>Новікова Ольга Федорівна, Сидорчук Орестова Григорівна</b><br>КОНЦЕПТУАЛЬНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ<br>БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ .....   | 38       |
| <b>Панькова Оксана Володимирівна, Шастун Анна Дмитрівна</b><br>ОЦІНКА РОЛІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ .....  | 41       |
| <b>Смолярова Марина Леонідівна</b><br>СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК<br>СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ .....   | 45       |
| <b>Сіньова Людмила Миколаївна</b><br>КОНСОЛІДАЦІЯ ЯК ОСНОВА ІНТЕГРАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ<br>ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ .....   | 47       |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Тищенко Олена Володимирівна</b><br>ЕФЕКТИВНЕ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО<br>ЗАПОРУКА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ .....   | 52        |
| <b>Щербина Віктор Іванович</b><br>КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ІДЕОЛОГІЧНА СЕРЦЕВИНА<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ .....   | 56        |
| <b>Яригіна Єлизавета Петрівна</b><br>СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ОСВІТНЯ ПОЛІТИКА: ТЕОРЕТИЧНІ<br>АСПЕКТИ .....  | 60        |
| <b>Реформування трудового та соціально-забезпечувального законодавства<br/>в контексті соціальної безпеки .....</b>  | <b>64</b> |
| <b>Андріїв Василь Михайлович</b><br>РОЛЬ І МІСЦЕ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ У СУСПІЛЬНОМУ РОЗВИТКУ .....   | 64        |
| <b>Байло Олена Володимирівна</b><br>НОВЕЛИ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО<br>РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....  | 68        |
| <b>Бонтлаб Василь Васильович</b><br>НОВЕЛИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КТС У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО<br>КОДЕКСУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО<br>ЗАБЕБЕЗПЕЧЕННЯ.....  | 71        |
| <b>Бориченко Катерина Валеріївна</b><br>«ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ», «ПРАВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО<br>ЗАБЕПЕЧЕННЯ»: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ .....  | 73        |
| <b>Власенко Наталія Романівна</b><br>КОЛІЗІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО СПЛАТИ ЄДИНОГО<br>ВНЕСКУ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ<br>СТРАХУВАННЯ ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОВАДЯТЬ НЕЗАЛЕЖНУ<br>ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ПРАЦЮЮТЬ ПО НАЙМУ ..... | 77        |
| <b>Гетьманцева Ніна Дмитрівна</b><br>ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК СПЕЦИФІЧНА ОЗНАКА МЕТОДУ<br>ТРУДОВОГО ПРАВА.....   | 81        |
| <b>Денєга Олег Петрович</b><br>СУТНІСТЬ ДЕРЖАВИ ЯК СУБ'ЄКТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ.....  | 85        |
| <b>Джура Христина Юріївна</b><br>СПЕЦИФІКА ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРИНЦИПІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА<br>РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ .....   | 88        |
| <b>Діденко Лариса Василівна</b><br>СПЕЦІАЛЬНІ КРИТЕРІЇ СПІВВІДНОШЕННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ТА<br>ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНА<br>ХАРАКТЕРИСТИКА .....  | 91        |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Дубовик Ольга Ігорівна</b><br>ОСНОВОПОЛОЖНІ ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРИНЦИПИ У СФЕРІ ПРАВОВОГО<br>РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ<br>РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В<br>УКРАЇНІ..... | 93  |
| <b>Захаренко Єлизавета Олександрівна</b><br>ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В<br>УКРАЇНІ.....   | 97  |
| <b>Іларіонова Світлана Ігорівна</b><br>ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В<br>СУЧАСНИХ УМОВАХ.....  | 99  |
| <b>Іншин Микола Іванович</b><br>ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ<br>ГОСПОДАРСЬКОГО СУДОЧИНСТВА: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА<br>ХАРАКТЕРИСТИКА.....  | 102 |
| <b>Князькова Любов Михайлівна</b><br>ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОБЧИСЛЕННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ<br>ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСІЙ КОЛИШНІМ ПРАЦІВНИКАМ МІЛІЦІЇ.....   | 105 |
| <b>Колеснік Тетяна Володимирівна</b><br>ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ:<br>ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ.....   | 108 |
| <b>Комоцкая Ирина Алексеевна</b><br>ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ....   | 111 |
| <b>Корнілова Олеся Володимирівна</b><br>ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРАВА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ.....  | 115 |
| <b>Костюк Віктор Леонтійович, Макодзей Людмила Іванівна</b><br>СУЧАСНІ НОВАЦІЇ ПРАВА НА ІНКЛЮЗИВНУ ОСВІТУ: ПРОБЛЕМИ ТА<br>ТЕНДЕНЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....   | 118 |
| <b>Костюченко Олена Євгенівна</b><br>ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ У ВІТЧИЗНЯНЕ ЗАКОНОДАВСТВО<br>ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ .....  | 121 |
| <b>Кривенко Дмитро Євгенович</b><br>НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ:<br>ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА .....  | 124 |
| <b>Кучма Ольга Леонідівна</b><br>ДО ПИТАННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ СІМ'Ї ПРИ ВИЗНАЧЕННІ<br>ОДЕРЖУВАЧІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....   | 127 |
| <b>Lagutina Irina</b><br>THE RATIFICATION OF THE ILO MARITIME LABOUR CONVENTION<br>2006 AS A GUARANTEE OF FAIR AND DECENT WORK FOR SEAFARERS   | 131 |

|  |     |
|--|-----|
| <b>Малюга Леся Юріївна</b><br>АДАПТАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО<br>ЗАКОНОДАВСТВА ЄС: ПРАВОВІ ФОРМИ ТА ЕТАПИ .....   | 133 |
| <b>Медвецька Ольга Олегівна</b><br>СПЕЦИФІКА ОХОРОНИ ПРАЦІ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ .....   | 137 |
| <b>Мельничук Вікторія Петрівна</b><br>СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ<br>СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) В УКРАЇНІ .....   | 140 |
| <b>Міщук Михайло Олександрович</b><br>СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ<br>УКРАЇНИ .....   | 142 |
| <b>Мотрич Андрій Іванович</b><br>ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО<br>ДЕРЖАВНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ .....  | 146 |
| <b>Наньєва Марія Іванівна</b><br>МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД ОСІБ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА<br>ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЯК<br>ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ДЛЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО<br>ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ..... | 149 |
| <b>Пожарова Оксана Вікторівна</b><br>ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....   | 153 |
| <b>Сайнецький Олег Павлович</b><br>ПЕРЕДУМОВИ ЗАРОДЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНЕ<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....   | 156 |
| <b>Сахарук Ірина Сергіївна</b><br>РОЗРОБКА НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК КЛЮЧОВИЙ<br>ВЕКТОР РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА<br>УКРАЇНИ .....   | 159 |
| <b>Симак Неля Володимирівна</b><br>ЧИ МАЄ ПРАВО РОБОТОДАВЕЦЬ ЧИТАТИ ПЕРЕПИСКУ СВОЇХ<br>ПРАЦІВНИКІВ? .....  | 163 |
| <b>Сіроха Дмитро Ігорович</b><br>МІСЦЕ ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ .....  | 167 |
| <b>Сокоринський Юрій Володимирович</b><br>СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ ЗА РАДЯНСЬКОГО<br>СОЮЗУ .....   | 169 |
| <b>Сучкова Анастасія Миколаївна</b><br>ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ ТА<br>ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ .....   | 173 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Федорчук Аліна Валеріївна</b><br>ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ<br>ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ .....  | 176 |
| <b>Циганчук Інна Ігорівна</b><br>СУДОВИЙ РОЗГЛЯД СПОРІВ ПРО ВІДМОВУ В ПРИЙНЯТІ НА РОБОТУ                            | 180 |
| <b>Циганчук Наталія Антонівна</b><br>ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: НОВАЦІЇ ТА НЕДОЛІКИ .....                            | 183 |
| <b>Чанишева Галія Інсафівна</b><br>ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ЯК ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО<br>ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ ..... | 186 |
| <b>Шурин Олена Андріївна</b><br>ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ<br>ВІДПОВІДНО ДО ЦПК УКРАЇНИ ..... | 189 |



# **Теорія соціальної безпеки в контексті соціальної політики держави**

*Амелічева Лілія Петрівна*

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри цивільного права і процесу*

*Донецького національного університету імені Василя Стуса*

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ЩОДО СИСТЕМ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ В НАУЦІ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Забезпечення соціальної безпеки й гідної праці є однією з найважливіших цілей стратегічного планування сталого розвитку всіх держав світу до 2030 року [1, с. 7], у тому числі, й України [2, с. 63; 3, с. 21; 4]. Відразу слід зауважити, що соціальна захищеність людини і суспільства, створення умов для ефективної реалізації соціальних прав з метою забезпечення гідного рівня життя людини і суспільства як основи соціальної безпеки значною мірою залежить від пошуку сталих можливостей для гідної праці, ефективності правового регулювання трудових відносин [5, с. 30] й ін.

Для досягнення вказаної цілі планетарного масштабу як в світі, так і в Україні, перед наукою трудового права поставлені наступні завдання концептуального характеру: дослідити основні складові (компоненти) систем багатоаспектних правових понять «соціальна безпека» та «гідна праця»; визначити й конкретизувати виміри, критерії, правові індикатори (норми і стандарти) вказаних систем; виявити чинники, загрози, які впливають на формування й забезпечення права на соціальну безпеку й гідну працю, а також визначити пріоритетні напрями удосконалення чинного трудового законодавства в умовах впровадження концепцій соціальної безпеки і гідної праці.

В першу чергу, з'ясуємо які компоненти (виміри) й правові індикатори соціальної безпеки вже вивчалися у спеціальній літературі вченими трудового права.

Так, науковець-правознавець трудового права С.В. Вишновецька звернула увагу на такі критерії соціальної безпеки, як: демографічна ситуація і охорона здоров'я; зайнятість і працевлаштування, професія, кваліфікація; освіта і соціальна адаптація; рівень і якість життя; житлово-побутова забезпеченість; доступ до інформації і цінностей культури; охорона материнства і дитинства; соціальне забезпечення і обслуговування; охорона навколишнього середовища; особиста безпека і недоторканість, які були запропоновані в соціологічній науці [6, с. 10].

Інший вчений трудового права К.Ю. Мельник висловлює думку про важливість такого соціально-правового чиннику забезпечення соціальної безпеки в Україні як ефективне врегулювання умов праці і відпочинку працівників трудовим законодавством та належний нагляд і контроль за його

дотриманням. Адже, як вбачає К.Ю. Мельник, сфера найманої праці є тією частиною соціальної сфери держави, у якій нині задіяна переважна більшість працездатного населення країни, і в якій час від часу може посилюватися соціальна напруженість, зростати вірогідність соціального вибуху в наслідок зростання безробіття, невисоких заробітних плат, пенсій й ін. [7, с. 22-23]. Схожої думки щодо значущості такого чинника забезпечення соціальної безпеки дотримується й вчена трудового права О.Є. Костюченко [8, с. 19], яка характеризує соціальну безпеку як результат інструментальної дії норм трудового права.

Враховуючи євроінтеграційний вектор розвитку України, слід проаналізувати європейську спеціальну літературу у зазначеному контексті дослідження. Так, у зазначеній літературі термін «соціальна безпека» характеризується наступним чином: вважається парасольковим терміном для боротьби із сучасними загрозами безпеці суспільству [9, с. 9]; стосується здатності суспільства зберігати свою сутність, характер у мінливих умовах через можливі чи фактичні загрози [10, с. 23]; це новий вимір, який формується, й метою якого є подолання розриву між державною безпекою та безпекою людини [11, с. 19]. Окремо, слід зауважити наукову працю «Соціальна безпека в трьохсторонньому регіоні Румунія-Україна-Республіка Молдова» (2008 р.), в якій ретельно досліджувалися питання соціальної безпеки саме в Україні. Авторами характеризується явище соціальної безпеки в Україні як таке, що ще не сформоване через складну ситуацію на ринку праці, низьку доступність та якість соціальних послуг та освіти, низькі особисті доходи громадян, поширення бідності, й нелегальної зайнятості, погіршення національного інтелектуального та освітнього потенціалу, стратифікацію населення за рівнем доходів [9, с. 101] й ін. Як вбачається, погляди і європейських вчених, і вітчизняних вчених щодо чинників, які гальмують розвиток соціальної безпеки в Україні, схожі. Однак, недостатньо лише «встановити діагноз», слід відшукувати шляхи подолання цих перешкод, а значить продовжувати наукову розвідку у завданому напрямі, в першу чергу, вітчизняним вченим, зокрема, у науці трудового права.

В чинному українському законодавстві норми і стандарти (правові індикатори, вимоги) соціальної безпеки на сьогоднішній день передбачені у нормативному документі ДСТУ ISO 22320:2017 «Соціальна безпека. Управління у надзвичайних ситуаціях. Вимоги щодо реагування» (ISO 22320:2011, IDT). Зрозумілим є, що вимог, зазначених у цьому документі повинні дотримуватися усі роботодавці, особливо при проявах техногенних ризиків під час промислових аварій на підприємствах. З одного боку, це є важливим кроком уперед в діях держави щодо втілення в життя концепції соціальної безпеки. Проте, з іншого боку, не можна не відмітити, що при розробці законодавчих актів стратегічного характеру з питань національної безпеки, подолання бідності, зниження рівня безробіття й незадекларованої праці й ін., які регулюють відносини в сфері соціальної безпеки, законодавець, на жаль, безпосередньо не використовує термін «соціальна

безпека». Тому науковцям, зокрема трудового права, слід й надалі більш активно розроблювати концептуальні положення соціальної безпеки та вивчати її вплив на трудові відносини, а також публічно їх обговорювати.

Що ж до системи гідної праці, то в науці трудового права чітко визначені її компоненти (виміри) на базі концептуальних підходів, розроблених МОП, а саме: 1) основоположні принципи і права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці; 3) соціальне забезпечення; 4) соціальний діалог [12].

Правові показники в системі гідної праці на сьогодні чітко визначені у документі МОП «Профіль гідної праці в Україні», а саме: зобов'язання Уряду щодо повної зайнятості; страхування на випадок безробіття; установлена законом мінімальна заробітна плата; максимальна тривалість робочого часу; щорічна оплачувана відпустка; відпустка і допомога по вагітності та пологах; батьківська відпустка по догляду за дитиною; дитяча праця; примусова праця; припинення трудових відносин; рівні можливості та рівне ставлення до працівників; рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю; допомога у зв'язку з виробничим травматизмом; інспекція праці; пенсія; непрацездатність у зв'язку з хворобою, лікарняний; непрацездатність у зв'язку з інвалідністю; свобода об'єднання та право на організацію; колективні переговори; тристоронні консультації; адміністрація праці [13].

Однак, Україна, як і будь-яка держава, повинна визначати правові індикатори (норми і стандарти гідної праці), завдяки яким можна постійно вимірювати це багатоаспектне явище, безпосередньо через свої відповідні державні органи. З цією метою профільне Міністерство соціальної політики України заснувало нову структуру – Директорат норм та стандартів гідної праці й затвердило відповідне «Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці» від 14.09.2017 № 1460. Зазначене, дозволяє зробити висновок, що концептуальні положення в сфері гідної праці в Україні все більше втілюються в життя, а це як найкраще стимулює наукову спільноту більш активніше проводити дослідження у зазначеній сфері.

Отже, все вищевикладене, дозволило дослідити основні складові (компоненти) систем багатоаспектних правових понять «соціальна безпека» та «гідна праця», конкретизувати деякі виміри, критерії, правові індикатори (норми і стандарти) вказаних систем, визначити їх вплив на трудові відносини й виявити недосконалість чинного законодавства, у тому числі трудового, в умовах впровадження концепцій соціальної безпеки та гідної праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Доклад о Целях в области устойчивого развития, 2017 год, ООН, 60 с. URL: [https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017\\_Russian.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoalsReport2017_Russian.pdf)
2. Цілі Сталого Розвитку: Україна: Національна доповідь. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 174 с. URL:

- <https://strategy2020.lg.ua/index.php/analitichni-materiali-i-doslidzhennya/27-tsili-stalogo-rozvitku-do-2030-roku>
3. Данилишин Б., Куценко В. Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку. Вісн. НАН України. 2010. № 1. С. 20-28.
  4. Гідна праця – як запорука соціальної стабільності та сталого розвитку країни. Публічне обговорення успішної реалізації на місцевому рівні «Стратегії подолання бідності» та Меморандуму про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016-2019 років, Добропільський міський центр зайнятості, м. Добропілля. 19 жовтня 2016 року. URL: <https://don.dcz.gov.ua/novyna/gidna-prasya-yak-zaporuka-socialnoyi-stabilnosti-ta-stalogo-rozvytku-krayiny>
  5. Сахарук І.С. Концепція гідної праці як складова соціальної безпеки. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 27-31.
  6. Вишновецька С.В. Вплив соціальної безпеки на розвиток трудових відносин. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 10–12.
  7. Мельник К.Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 22-25.
  8. Костюченко О.Є. Соціальна безпека як результат інструментальної дії норм трудового права. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / За ред. проф. М.І. Іншина, К. 2017. С. 18-20.
  9. Iulian Chifu Oazu Nantoi Oleksandr Sushko Societal security in the trilateral region of Romania-Ukraine-Republic of Moldova. 2008. 318 p. URL: [http://www.cpc-ew.ro/pdfs/carte\\_201.pdf](http://www.cpc-ew.ro/pdfs/carte_201.pdf)
  10. Weaver, O., Buzan, B., Kelstrup, M. and Lemaitre, P. (1993), Identity, Migration and the New Security Agenda in Europe, London, Pinter. p. 23.
  11. Swedish Emergency Management Agency, Societal Security and Crisis Management in the 21st Century Stockholm, Sweden, 2004, p. 19.
  12. Report of the Director-General Sixth Supplementary Report: Measuring decent work Geneva, March 2008 URL: [https://www.ilo.org/gb/WCMS\\_091183/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/WCMS_091183/lang-en/index.htm)
  13. Профіль гідної праці в Україні. МОП. Женева. 2011. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms\\_154571.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_154571.pdf)

**Бригадир Іван Васильович**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ

## **ЩОДО ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИХ МЕХАНІЗМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ**

Екологічна безпека поза сумнівом є частиною (компонентою) соціальної безпеки. Відповідно до ст. 16 Конституції України забезпечення екологічної безпеки на своїй території є обов'язком держави. Тому, саме держава має розробляти та запроваджувати механізми, які б гарантували конституційне право громадянина на безпечне навколишнє середовище.

Екологічна безпека є багатогранним явищем та забезпечується комплексом організаційних, економічних, правових, технічних та інших заходів. Загрози екологічній безпеці можуть виникати від природних (стихійні лиха, природні процеси) та/або техногенних факторів. Інколи між цими факторами виникає взаємодія у вигляді синергії – посилення дії одного фактора від дії іншого.

Слід зауважити, якщо від дії природних факторів небезпеки досить важко вберегтися і здебільшого можна тільки мінімізувати, то техногенні загрози в повній мірі залежать від поведінки суб'єктів правового поля. А тому встановленням правових вимог в достатній мірі можливо забезпечити мінімізацію негативного впливу факторів техногенних загроз екологічній безпеці.

Розвиток суспільства на сьогодні характеризується посилення процесів урбанізації, що у свою чергу призводить до концентрації населення на невеликій території – у містах. Чим більша кількість людей зосереджена на одній одиниці площі – тим більше антропогенне навантаження довкілля зазнає в цьому регіоні. Відповідно досить гостро постають проблеми забезпечення екологічної безпеки людини в умовах перевантаженого довкілля, природні резерви самоочищення не можуть впоратися з надмірним навантаженням і довкілля змінюється. Однією з найбільших проблем безпечності довкілля в містах є забезпечення якості атмосферного повітря, а найбільшим джерелом забруднення повітря є транспорт. На сьогодні, за деякими даними до 90% забруднюючих речовин в повітря в містах надходить від автомобільного транспорту.

У всьому світі останні роки прикута досить прискіплива увага до якісних та кількісних показників викидів автомобілів. Майже всі цивілізовані країни поступово підвищують вимоги до якості відпрацьованих газів автомобілів. Нещодавній «дизельний» скандал показав, що відомі виробники можуть іти на відверте шахрайство задля хоча б декларативного досягнення все більш жорстких порогів екологічної безпечності автомобілів. Однак, саме цей скандал привернув увагу до проблеми і викликав цілу низку заборон експлуатації дизельних авто в містах.

Однак, тільки на забороні дизельних автомобілів в окремих містах справа в Європі не зупинилася. Низка країн заявила про повний перехід автотранспорту

на електричні силові установки і відмову від двигунів внутрішнього згорання. Так, Норвегія планує запровадити заборону на ДВЗ з 2025 року, Німеччина – 2030р., Франція – 2040 р., Великобританія – 2050р.

У цьому Україні відношенні, на нашу думку, демонструє зворотній рух. Підставою для такого твердження є наступні факти. Країни ЄС уже тривалий час використовують механізми правового та економічного характеру для оновлення та екологізації автомобільного транспорту. Основним елементом таких механізмів є створення умов для збільшення фінансового (в т.ч. податкового) навантаження на власників більш старіших автомобілів, здебільшого запроваджуються прогресивні ставки податків з власників транспортних засобів.

Україна таких обмежень не запроваджує, встановлення вищої ставки акцизного податку при ввезенні більш старішого автомобіля не можна брати до уваги, адже він сплачується один раз при ввезенні. В подальшому впливу на обіг та експлуатацію засобу не має. Заборона ввезення автомобілів які не відповідають вимогам «Євро-5», а пізніше «Євро-6» залишається чи не єдиним бар'єром для ввезення старих автомобілів до України.

Однак, все частіше звучать заклики до скасування цієї заборони та зменшення вартості «розмитнення» авто, що є шляхом діаметрально протилежним тим тенденціям які спостерігаються в країнах ЄС. Більше того, ситуація яка склалася із автомобілями з іноземною реєстрацією ще більше нівелює навіть ті недолугі заходи які ще діють.

В Україні додатково з 01.01.2015 року було скасовано екологічний податок за викиди з пересувних джерел забруднення (автомобілів), який сплачувався з обсягу спожитого палива і закладався у вартість палива. Таким чином в Україні практично відсутній механізм економіко-правового впливу на власників транспортних засобів задля зменшення забруднення довкілля.

Не вдаючись до детального аналізу та аргументації запропонованих заходів, на підставі дослідження досвіду інших розвинутих країн, вважаємо за необхідне наголосити на наступних шляхах стимулювання екологізації автомобільного транспорту:

1. Відновити екологічний податок за викиди шкідливих речовин пересувними джерелами і включити його до ціни моторного палива. Отримані від таких надходжень кошти визначити цільовими і направляти на заходи стимулювання екологізації транспортної галузі.

2. Запровадити щорічний збір за експлуатацію транспортного засобу (експлуатаційного збору) із застосуванням прогресивної шкали ставок в залежності від екологічного класу автомобіля (відповідності вимогам «Євро»). Поширити обов'язок сплати цього збору на всіх власників зареєстрованих в Україні транспортних засобів та транспортних засобів з іноземною реєстрацією які перебувають в Україні більше 30-90 днів сукупно за рік. Це частково дозволить вирішити питання ввезення для експлуатації в Україні автомобілів з іноземною реєстрацією. Адже саме надання права перебування протягом року без реєстрації іноземних автомобілів, створило проблему «євроблях».

3. Внести зміни до Правил дорожнього руху, якими розширити перелік підстав, за яких заборонено експлуатацію транспортного засобу із можливістю евакуації на штрафний майданчик, включивши до цього переліку несплату вказаного «експлуатаційного збору».

4. Об'єднання баз даних фіскальних, прикордонних та поліцейських органів для автоматичного контролю сплати всіх податків за автомобіль його власником. При цьому саме наявні та в перспективі запроваджені системи контролю за дотриманням правил дорожнього руху з боку органів поліції допоможе забезпечити дієвий контроль за дотриманням обов'язку сплати експлуатаційного збору. Експлуатація транспортного засобу без сплати збору має розглядатися самостійним правопорушенням, і в кожному випадку такого порушення супроводжуватися накладенням стягнення на водія, а в разі неможливості його встановлення – на власника, в т.ч. іноземця.

5. Затвердити державну програму відмови від двигунів внутрішнього згорання на автомобільному транспорті, в якій встановити чіткі терміни. Це дозволить громадянам адаптуватися та планувати придбання транспортного засобу виходячи із запланованих етапів відмови від ДВЗ. Крім того, це дозволить розвинути необхідну інфраструктуру електромобілів (зарядні станції, пункти обміну батареї тощо).

***Вишновецька Світлана Василівна**  
доктор юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри цивільного права і процесу  
Національного авіаційного університету*

## **ОСНОВНІ ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

У науці відсутній єдиний підхід до визначення поняття соціальної безпеки. 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 охоплюються нею як складові частини.

21 червня 2018 року було прийнято Закон України «Про національну безпеку України», в якому національну безпеку України визначено як захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз [1]. В цьому законі про соціальну безпеку не згадується. У ч. 4 ст. 3 закріплено, що державна політика у сферах національної безпеки і оборони спрямовується на забезпечення воєнної, зовнішньополітичної, державної, економічної, інформаційної, екологічної безпеки, кібербезпеки України тощо.

На думку інших авторів, оскільки існують чотири основні сфери суспільного життя: соціальна, економічна, політична і духовно-моральна, відповідно можна виділити чотири елементи національної безпеки: соціальна безпека, економічна безпека, політична безпека, духовно-моральна безпека. Виходячи з цього, соціальну безпеку розуміють як безпеку самої соціальної сфери суспільного життя, а також один із елементів системи забезпечення національної безпеки.

До речі, використовують ще одне комплексне поняття, що позначає нерозривний зв'язок соціальної сфери й безпечного становища людини у світі, яке отримало поширення останнім часом, – «соціальна екологія» [2]. Це поняття включає всю систему взаємовідносин людини, суспільства і природи. В широкому розумінні «соціальна екологія» охоплює проблеми впливу на людину виробничого середовища і середовища проживання і ставить своїм завданням створення сприятливого соціального клімату для життя людини, від якого залежить якість її життя.

Також у сучасній юридичній науці можна виділити, принаймні, три підходи до розуміння права на безпеку. Згідно з першим підходом право на безпеку позиціонується як цілком самостійне суб'єктивне право, яке повинно бути закріплено в конституції держави поряд з такими фундаментальними правами, як право на життя, право на свободу і особисту недоторканність, право на недоторканність приватного життя [3, с. 9-10; 4, с.109-114]. Подібне суб'єктивне право в конституціях зарубіжних країн зустрічається порівняно рідко, проте можна навести приклади безпосереднього закріплення права на безпеку. Наприклад, згідно зі ст. 17 Конституції Іспанії, кожен має право на свободу і безпеку [5, с. 374]. Поєднання свободи і безпеки в одному суб'єктивному праві притаманне також статті 27 Конституції Португальської Республіки [6, с. 526]. У ст. 3 Конституції України закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [7]. В Конституції України також йдеться про забезпечення екологічної, економічної, інформаційної, державної безпеки.

Другий підхід передбачає розуміння права на безпеку в більш вузькому значенні. По суті, тут воно інтерпретується як одна з правомочностей, що випливає з більш широкого за змістом конституційного права і свободи. Наприклад, якщо проаналізувати норми Конституції Швеції, то в них не зустрічається слово «безпека», йдеться саме про безпеку як стан захищеності особистості від тих чи інших загроз.

Нарешті, третій підхід передбачає більш комплексне осмислення феномену права на безпеку, за якого воно пов'язується не з одним, а з декількома правами і свободами. Так, соціальну безпеку особистості розуміють як реалізацію прав людини (права на життя, права на працю, права на отримання освіти, права на доступні медичні послуги тощо), недоторканність особистості, власності, можливості розвитку особистості і надання людині «можливості вибору», що реалізується в здоровому житті,



довголітті, вільному розвитку інтелектуальних та інших творчих здібностей [8, с. 36].

Соціальна безпека – це інтегральне поняття, що позначає стан і здатність держави і суспільства до ефективного функціонування соціальної сфери, запобігання деструктивним явищам і процесам, збереження і розвитку умов, засобів і способів соціалізації людей, дотримання в суспільстві і державі їх способу життя, добробуту, невід’ємних прав і свобод, духовно-моральних цінностей [9, с. 21].

Отже, постійним об’єктом соціальної безпеки в загальному вигляді є особистість, її життєво важливі права і свободи в соціальній сфері життєдіяльності суспільства, а саме право на життя, на працю і її оплату, на безоплатне лікування і освіту, на доступний відпочинок і гарантований соціальний захист з боку держави.

Сучасна література не містить загальноприйнятої універсальної методики оцінки стану соціальної безпеки. Так, міжнародне право соціальну безпеку розглядає через призму безпеки особистості. Організацією Об’єднаних Націй вироблена Концепція безпеки людини, яка включає в себе вісім категорій, ключовими серед яких є свобода від страху і свобода від нужди і бідності. Крім того, можна виділити ще одну категорію – індекс розвитку людського потенціалу – інтегральний показник, розроблений у 1990 році і використовуваний ООН з 1993 року. Індекс розвитку людського потенціалу щорічно розраховується для того, щоб порівнювати країни за такими показниками як рівень життя, грамотність, освіченість і довголіття населення.

Стан соціальної безпеки в суспільстві знаходиться у прямій залежності від рівня життя населення. Згідно зі ст. 48 Конституції України кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім’ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. До речі, такі міжнародні документи, як Загальна декларація прав і свобод людини, Європейська соціальна хартія, Конвенції МОП, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачають, що кожна людина має право на такий життєвий рівень, який необхідний для підтримки здоров’я та добробуту її самої та її сім’ї. Проте в згаданих документах немає єдиного тлумачення того, яким конкретно повинен бути цей рівень життя. В одних правових актах цей рівень називають гідним, в інших – достатнім, задовільним, мінімально допустимим. Така різноманітність формулювань викликана тим, що не існує єдиних універсальних стандартів життя, які б підходили для всіх країн, з чітко визначеними параметрами і нормами споживання тих чи інших благ і послуг. Адже соціальна безпека не може бути забезпечена тільки діями офіційних і неофіційних владних інститутів, вона потребує сприятливих соціально-економічних умов, до створення яких повинна прагнути кожна держава, що забезпечує реалізацію права на гідний рівень життя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018. № 2469-VIII // Офіційний вісник України. – 2018. – № 55. – Стор. 51. – Ст. 1903.

2. Социальная экология и социальная безопасность // Социальная Европа в XXI веке / Под ред. М. В. Каргаловой. – М., 2011. – С. 41–54.
3. Калина Е. С. Понятие безопасности и право на безопасность как одно из личных прав / Е. С. Калина // Безопасность бизнеса. – 2004. – № 4. – С. 9–10.
4. Колоткина О. А. Право личности на безопасность: понятие, место в системе прав человека и особенности изучения в курсе конституционного права РФ / О. А. Колоткина // Право и образование. – 2007. – № 11. – С. 109–114.
5. Конституция Испании // Конституции государств Европейского Союза. – М.: ИНФРА-М–НОРМА, 1997. – 802 с.
6. Конституция Португальской Республики // Конституции государств Европейского Союза. – М.: ИНФРА-М–НОРМА, 1997. – 802 с.
7. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
8. Римашевская Н. М. Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» / Н. М. Римашевская // Российский экономический журнал. – 2004. – № 9–10. – С. 22–40.
9. Основы социального государства: учеб. пособие для академического бакалавриата / авт.-сост. Я. А. Маргулян. 2-е изд-е, испр. и доп. М.: Юрайт, 2016. – 138 с.

**Коваленко Руслан Іванович**

*кандидат юридичних наук, провідний фахівець*

*Центру проблем імплементації європейського*

*соціального права юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ВПЛИВ ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ НА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ**

З урахуванням європейського вектору розвитку нашої держави слід зупинитися на основному нормативному акті, який покликаний забезпечити адаптацію національного законодавства до норм Європейського Союзу, що також стосується в частині соціальної безпеки – це Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18.03.2004. Так як, загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є

досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висувуються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього.

Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що в свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики[1].

Наступний акт який має важливе значення для нашої держави по регулюванні як соціальної безпеки так і національної безпеки в країні є Угода про асоціацію між Україною і ЄС від 27.06.2014. Даним нормативним актом було встановлено, що для України необхідно впроваджувати політичні, соціально-економічні, правові та інституційні реформи з метою ефективного виконання цієї Угоди та будучи відданими рішучій підтримці цих реформ в країні.

Так дана угода посиляється на Йоганнесбурзький план виконання рішень зі сталого розвитку 2002 року та узгоджені на міжнародному рівні політичні програми у сферах зайнятості та соціальної політики, зокрема на Програму гідної праці Міжнародної організації праці та Міністерську декларацію Економічної і Соціальної Ради ООН, щодо забезпечення повної зайнятості та гідної праці 2006 року. Сторони підтверджують свою прихильність стосовно сприяння розвитку міжнародної торгівлі таким чином, щоб сприяти досягненню мети сталого розвитку Із цією метою Сторони визнають важливість якнайповнішого врахування економічних, соціальних та екологічних інтересів не тільки свого відповідного населення, а й прийдешніх поколінь і гарантують, що економічний розвиток, екологічна та соціальна політика підтримується спільно. Даний акт, ще раз, підтверджує на скільки важливе забезпечення правового регулювання соціальної сфери в світ. Необхідно також зазначити на тому, що за цією Угодою, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [2].

Угода про асоціацію між Україною і ЄС визначає стратегічні орієнтири для проведення системних політичних і соціально-економічних реформ в Україні, широкомасштабної адаптації законодавства України до норм і правил ЄС. Україна забезпечуватиме поступову конвергенцію у сфері соціальної політики та розвиватиме взаємодію у рамках Спільної політики ЄС для посилення спроможностей соціального сектору, а також підтримання міжнародної безпеки і стабільності.

Якщо взяти до уваги рішення Стратегія національної безпеки України від 12.02.2007. В якій зазначено, де в пункті 4.9 зазначено основним змістом забезпечення економічної безпеки і проведення економічних реформ є створення умов для подолання бідності і надмірного майнового розшарування в суспільстві, наближення соціальних стандартів до рівня держав Центральної і Східної Європи - членів ЄС, досягнення економічних

критеріїв, необхідних для набуття Україною членства в ЄС [3]. То вданому випадку спостерігаємо, що дані елементи являються не складовими економічної безпеки а саме складовими соціальної безпеки, так як кожен з них можна охарактеризувати як соціальну складову.

Якщо взяти до уваги і Стратегія сталого розвитку «Україна-2020 визначає чотири основні вектори розвитку нашої країни, серед яких названо відповідальність і соціальну справедливість, безпеку держави, бізнесу та громадян. Солідарні з думкою Н.Д. Гетьманцевою, яка наголошує на тому, що потрібно додати ще одну складову цієї програми: «Соціальна безпека людини - праці», яка б включала наступні складові: безпеку праці; «безпеку відпочинку, що передбачало б створення умов, які б забезпечували відновлення робочої сили, безпеку рекреаційного, культурного, спортивного та короткотермінового відпочинку; безпеку здоров'я включаючи при цьому безпеку дитячого здоров'я, безпеку материнства, безпеку здоров'я людей похилого віку, безпеку здоров'я чоловіків», забезпечення без будь-якої дискримінації справедливої винагороди за працю, встановлення мінімального рівня заробітної плати, досить високого для забезпечення гідного рівня життя; забезпечення належними заходами щодо відновлення працездатності осіб з розумовими чи фізичними вадами. В результаті, автор приходить до висновку, що такі заходи повинні включати надання лікування та технічних пристосувань, освіти, професійну та соціальну орієнтації, навчання та пільги при працевлаштуванні, а також надання інших видів необхідної допомоги, створення соціальних умов, в яких непрацездатні особи не піддавалися б дискримінації через свої вади; соціальна безпека працівників мігрантів та членів їх сімей. Як бачимо, реалізація вказаних завдань неможлива без соціальної безпеки. Окрім того, в основу формування змісту поняття «соціальна безпека» необхідно ставити перш за все соціальні інтереси. Отже, соціальна безпека це природна потреба людини, яка необхідна для задоволення мети її життєдіяльності, яка виникає на основі відносин, які виникають між людиною, суспільством і державою та характеризуються довірою, партнерством, справедливістю і моральністю, відсутністю у сторін агресивних і зловмисних намірів [4, с. 14].

Так з нашої точки зору, доцільно зауважити на тому, що існує ще один елемент соціальної безпеки який лежить по суті в основі безпеки праці є збереження трудового потенціалу. Також, згідно Закону України «Про основи національної безпеки» є збереження трудового потенціалу то там також зазначено про важливість прогнозування та забезпечення трудового потенціалу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу – ЗУ від 18.03.2004 ( Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, N 29, ст.367 )
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми

- державами-членами, з іншої сторони [Електронний ресурс] / Міжнародний документ від 27.06.2014. Ратифікована 16.09.2014 р. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/984_011)
3. Стратегія національної безпеки України: Указ Президента України від 12.02.2007 № 105 // Офіційний вісник України. – 2007. - № 11. – Ст. 389.
4. Гетьманцева Н. Д. Соціальна безпека як складова соціальної політики держави/Н.Д. Гетьманцева//Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, – Київ: Прінт-Сервіс, 2017. – С. 27-31.

**Кравчук Ганна Вікторівна**

*доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри економіки на соціальних дисциплін  
Академії Державної пенітенціарної служби України*

**Гончаренко Оксана Григорівна**

*доктор економічних наук, доцент,  
начальник кафедри економіки на соціальних дисциплін  
Академії Державної пенітенціарної служби України*

**Доній Наталія Євгенівна**

*доктор філософських наук, доцент,  
професор кафедри економіки на соціальних дисциплін  
Академії Державної пенітенціарної служби*

## **ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБАМ, ЗВІЛЬНЕНИМ З МІСЦЬ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ**

Реформування соціальної сфери, що відбувається останнім часом у нашій країні, сприяє суттєвому підвищенню рівня державних соціальних стандартів, через покращення соціальних норм і нормативів, які зумовлюють більш якісне визначення основних державних соціальних гарантій. Кардинальні якісні зміни державних соціальних гарантій стимулюють підвищення рівня соціальної безпеки населення нашої країни. Соціальна безпека населення полягає у необхідності її досягнення «за умов забезпечення нормального рівня життя населення, що відображає ступінь задоволення матеріальних і духовних потреб людини, який характеризується розміром реальних доходів у розрахунку на людину, обсягом економічних благ, що споживається людиною, стабільними цінами економічних благ, забезпеченістю житлом, доступністю освіти, медичного, культурного обслуговування, екологічної безпеки тощо» [1].

Комплексність підходу у визначенні соціальної безпеки населення передбачає використання сукупності параметрів для кожного окремого

громадянина нашої країни. Але застосування загального комплексу заходів забезпечення соціальної безпеки неможливо без виокремлення специфічних проблем, характерних для певної групи осіб, яка після звільнення з місць позбавлення волі стає максимально соціально ураженою. Для вирішення проблем соціальної безпеки осіб, що звільнилися з місць позбавлення волі була розроблена Концепція соціальної адаптації осіб, які відбували покарання у виді позбавлення волі на певний строк, основними завданнями якої було визначено: розроблення механізму співпраці центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у наданні допомоги звільненим особам; забезпечення функціонування мережі центрів соціальної адаптації звільнених осіб та створення спеціальних гуртожитків; забезпечення належного рівня проведення виховної роботи із засудженими, запобігання скоєнню ними нових злочинів; розвиток партнерських відносин з недержавними та міжнародними організаціями, які проводять роботу із звільненими особами, поширення їх досвіду, а також запровадження заохочення діяльності в Україні зазначених організацій; поліпшення якості надання соціальних послуг звільненим особам; удосконалення законодавства з питань соціальної адаптації звільнених осіб [2]. Саме реалізація цих основних положень дозволила би частково вирішити проблемні питання забезпечення відповідного рівня соціальної безпеки вказаної групи осіб.

Постійне еволюціонування системи соціальної безпеки в процесі інтегративної трансформації суспільства призводить до необхідності прискорення використання важелів адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі до вимог сьогодення. Визначаючи складовою соціальної безпеки добробут населення, гостро постає питання про рівень добробуту особи, що звільнилася з місць позбавлення волі, оскільки вона за час відбування покарання свій добробут втратила, і звільнившись буде тривалий час намагатися його забезпечити хоча б на мінімальному рівні (проживання у гуртожитку, центрі соціальної адаптації). Одним з пріоритетних складових соціальної безпеки визначається рівень доходів населення. Працевлаштування осіб, що звільнилися з місць позбавлення волі є однією з гострих проблем суспільства, оскільки переважна більшість роботодавців не хочуть приймати на роботу осіб з «в'язничною історією», або пропонують їм низькооплачувану роботу. Ця проблема торкається не лише питання рівня оплати праці, як складової соціальної безпеки, а й відображує ставлення до цих осіб у суспільстві, що підвищує небезпеку спонукання до скоєння наступного злочину на ґрунті психоемоційної нестабільності втрати соціальної безпеки.

Питання про стан здоров'я як складової соціальної безпеки, для осіб, що звільнилися набуло загострення у зв'язку процесом реформування системи охорони здоров'я. Відповідно до ст. 122 КВКУ засуджені до позбавлення волі, залучені до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному

соціальному страхуванню, що після звільнення дозволить їм отримувати медичну допомогу відповідно до чинного законодавства, але згідно ст. 107 «Права і обов'язки засуджених до позбавлення волі» Кримінально-виконавчого кодексу України [3] засуджений (ст. 63, 64) має право брати участь у трудовій діяльності, але обов'язок працювати їм не встановлений ч. 3 ст. 107. Поглиблюючи цю проблему слід акцентувати увагу на тому, що якщо засуджений не працює відбуваючи покарання, то виникає питання щодо пенсійного забезпечення. Розмір соціальної допомоги до досягнення пенсійного віку (з 1.07.2018 становить 1435 грн.), не може задовольнити побутові потреби, що призводить до погіршення рівня соціальної безпеки і провокує особу, яка звільнилася, до рецидиву злочину.

Отже, саме вирішення проблем забезпечення соціальної безпеки, осіб, що звільнилися з місць позбавлення волі, дозволить знизити ризик рецидивних злочинів та підвищити соціальну безпеку для населення країни.

#### **Список використаних джерел:**

1. Антошкін В.К. Рівень і якість життя населення регіонів та їх вплив на соціально-економічну безпеку / В.К. Антошкін // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 1. – С. 95-99.

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Концепція соціальної адаптації осіб, які відбували покарання у виді позбавлення волі на певний строк» від 30 жовтня 2008 р. № 1385-р. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/168076257>

3. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України № 1618-IV від 11.07.2003 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2004. – № 3-4. – ст.21.

***Кузьменко Галина Валентинівна***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

#### **ЩОДО РОЗУМІННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Останнім часом соціальна безпека стала об'єктом підвищеної наукової уваги в Україні. Доктринальна різноманітність поглядів на дане явище свідчить про відсутність однієї концепції його розуміння. А між іншим, саме «соціальна ознака» вказує на його єдине вірне тлумачення та сприйняття.

Термін «соціальна безпека» сьогодні можна зустріти будь-де – у контексті національної, політичної, ідеологічної, правової та навіть психологічної й духовної безпеки суспільства. Так, Н.А. Волгіна вважає, що соціальна безпека - це «стан і характеристика міри досягнення оптимального рівня безпеки функціонування, відтворення і розвитку соціальної системи, яке

забезпечується сукупністю здійснюваних державою і суспільством політичних, правових, економічних, ідеологічних, організаційних і соціально-психологічних заходів, які дають змогу зберегти існуючі в суспільстві конституційний устрій, соціальну стабільність, не допускаючи їх послаблення [1]. А.О. Приятельчук розцінює соціальну безпеку як «стан суспільства, за якого забезпечується нормальне відтворення суспільства як демографічної популяції, як нації, як народу» [2]. Як «стан середовища життєдіяльності, при якому відсутня небезпека шкідливого впливу на людину, стан, при якому ризик шкоди чи ушкодження обмежений механізмами державного управління, котрі забезпечуються організаційно-правовими нормами, відсутність неприпустимого ризику, пов'язаного з можливістю спричинення будь-якої шкоди при дотриманні вимог соціальної, державної, національної безпеки, не порушуючи при цьому Конституції України, Законів України й інших соціально-правових норм та актів» трактує соціальну безпеку С.С. Кучерук [3]. Є.В. Кондратенко вважає, що соціальну безпеку можна визначити як можливість людини зберегти своє життя повноцінно реалізуючи індивідуальні і громадські інтереси. Вона досягається через створення умов максимальної комфортності, сприяння особистих інтересів, сприятливого середовища для самовираження, самореалізації, гармонійного входження в соціум, що особливо актуально в процесі соціалізації людини [4]. Автори Ю.В. Яковець, В.Г. Доброхлеб, Т.Ю. Яковець пропонують концепцію, згідно з якою соціальна безпека розглядається як взаємодія між різними соціальними прошарками й групами в суспільстві (стратами) на принципах "соціального партнерства", що забезпечує стійкий розвиток соціально-політичної єдності суспільства та держави та його взаємодії з іншими державами [5].

Правовий аналіз поняття «соціальної безпеки» варто розпочинати з акту, який є загальноприйнятим стандартом прав та свобод людини у всьому світі. Таким першоджерелом є Загальна декларація прав людини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [6]. Саме вона стала тим стрижневим нормативно-правовим актом міждержавного значення, законодавчою непорушністю прав людини, яка розкрилась шляхом утвердження єдиного ідеалу людської гідності в міжнаціональному масштабі. Не випадково автори О.В. Гришук та А.І. Гелеш сформулювали концепцію людської гідності, що закладена у Загальній декларації прав людини. Нормативне звернення до людської гідності «всі права витікають з властивої людській особі гідності» призводить до таких висновків:

1. Людська гідність розглядається як джерело прав людини, тобто відноситься на рівень принципу права.
2. Людська гідність належить кожному, незалежно від законодавчого закріплення.
3. Право людини на гідність впливає з принципу людської гідності [7].

В концепції людської гідності соціальна безпека розглядається як одна з головних передумов забезпечення достойного життя людини. І саме Загальна



декларація прав людини містить визначення соціальної безпеки, вперше закріплене правовою нормою. Так, стаття 22 закріплює, що «кожна людина як член суспільства, має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави» [8]. І, хоча, про класичне визначення тут не йдеться, а скоріше передбачене право на соціальне забезпечення для кожної людини, роз'яснення Загальної декларації прав людини, розроблене 1978 році під керівництвом наукової групи Женевського університету [9], все ж дає відповідь на те, що таке соціальна безпека. Треба зазначити, що науковці на чолі з професором Л. Массаренті у вступі до тлумачення спеціально зазначають, що «всі країни мусять мати однакове розуміння проголошених у декларації прав та свобод людини» [10]. Так, роз'яснення статті 22 Загальної декларації прав людини закріплене наступним чином: «суспільство, в якому ти живеш, має допомагати в створенні та розвитку більшості привілеїв/прав, а саме права на культурний розвиток, на працю та соціальне забезпечення, що запропоновані всім у країні [11]. Таким чином, можна зробити висновок, що соціальна безпека Загальної декларації прав людини охоплює виключно такі сфери:

- реалізацію права на вільну працю;
- соціальне забезпечення (social welfare);
- забезпечення права на культурний розвиток.

Це означає, що концептуальні тлумачення соціальної безпеки, представлені в сучасній науковій дійсності є набагато ширшими ніж зазначене та охоплюють те, що у загальноприйнятому міжнародно-правовому вимірі соціальною безпекою зовсім не вважається. Спробуємо дослідити кожен складовий елемент поняття соціальної безпеки, розтлумачене роз'ясненням до Загальної декларації прав людини.

Право на працю. Право добровільно реалізовувати власні здібності до праці є однією з основних конституційних гарантій будь-якої особистості. В умовах безперервного розвитку ринкових відносин та капіталізації громадської відносин дане право вже набуло такої ж самої важливості, як і право на життя, вільне пересування, свободу спілкування тощо. Неможливо уявити собі всебічний розвиток людини, якщо відібрати у неї сферу трудової реалізації. З огляду на це, варто погодитись з Н. Гетьманцевою, що «право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права» [12].

Реалізація права на працю відбувається у виникненні трудових правовідносин. Власне трудові відносини виникають після укладання трудового договору між потенційним працівником та роботодавцем. Через це

інститут трудового договору давно займає в галузі трудового права центральне місце. Соціальна безпека так само здійснила вплив на галузь та знайшла своє віддзеркалення у наступних ідеях: добровільний характер праці та заборона примусової праці, оплатний характер праці, свобода праці та забезпечення гідних та безпечних умов праці.

Соціальне забезпечення (social welfare). Кожна соціально-орієнтована держава стає такою лише тоді, коли рівень соціального забезпечення її суспільства є достатнім для того, щоб забезпечити кожному достойні умови життя.

В концепції соціальної безпеки закладене поняття «social welfare» [13]. Точний переклад з англійської – «соціальне забезпечення», «соціальний добробут». Кембріджський словник дає наступне тлумачення терміну «social welfare» - це «служби, запроваджені державою, приватними установами з метою допомоги хворим, людям похилого віку та особам за межею бідності» [14]. Ще одне визначення тлумачить соціальне забезпечення як допомогу установ, пов'язану з отриманням доходу громадянами в частині грошових допомог та пенсій [15]. Натомість, соціальний захист (social protection) розуміється як «громадські та приватні ініціативи, які забезпечують дохід, особам за межею бідності, грошові перерахунки з метою утримання їх домашніх господарств, захищають вразливі категорії населення від життєвих ризиків розширює соціальний статус і права окремих соціальних груп; з метою повного скорочення економічної і соціальної вразливості бідних верств населення» [16]. Є й інше визначення, яке трактує соціальний захист як «економічну допомогу, запроваджену в рамках соціальної безпеки» [17]. Таким чином, можна зробити висновок, що суттєва різниця між цими двома поняттями закордоном відсутня. Головні риси цих двох понять можна виділити за наступними критеріями:

1) складна структура, пов'язана з організацією розподільчих відносин щодо матеріального забезпечення громадян та членів їх сімей;

2) наявність об'єкту – матеріального блага розподільчого характеру (пенсія, грошова допомога, компенсація, пільга, субсидія), яке надається в грошовій або натуральній формі;

3) наявність суб'єктів - осіб, які втратили заробіток внаслідок страхового випадку, не мають засобів до існування, несуть підвищені витрати або перебувають за межею бідності (безпритульні, пенсіонери, особи з обмеженими функціональними можливостями, сім'ї з дітьми тощо – тобто вразливі категорії населення);

4) обумовленість економічними можливостями держави.

Наведені риси дають чітке розуміння того, що соціальне забезпечення та захист є стрижнем соціальної безпеки. Адже там, де людина в повному обсязі не в змозі забезпечити собі доступний рівень соціальної безпеки та захищеності, мають діяти держава та суспільство. Соціальна безпека тут дуже близька по суті до гуманізму, коли людині необхідно надати додаткові права або звільнити від тих чи інших обов'язків та правових обмежень, загальних

для всіх людей у зв'язку з винятковими особливостями їх особистого життя або важкими умовами життя, наприклад, на подібних же підставах відбуваються надання різноманітних пільг особам з інвалідністю, сиротам, самотніми матерями, здійснюються грошові виплати тимчасово переміщуваним особам у зв'язку з проведенням антитерористичної операції на сході країни, особам, які втратили годувальника сім'ї, зазнали травм у зв'язку з нещасним випадком на виробництві тощо.

Соціальна безпека при реалізації права на соціальне забезпечення та захист виражається у всебічній державній та громадській підтримці вразливих верств населення; подолання бідності; забезпеченні достатнього життєвого рівня, до якого включаються: мінімальний розмір заробітної плати; мінімальний розмір пенсії за віком; неоподатковуваний мінімум доходів громадян; розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат, висока якість надання соціальних послуг та соціального обслуговування;

Забезпечення права на культурний розвиток. Не менш важливе значення для людини у порівнянні з правом на працю та соціальним забезпеченням й захистом займають культурні права та свободи. Вираження своєї духовності та ідеологічної орієнтації не може заборонятись жодним урядом світу, якщо тільки вони не загрожують національній безпеці. Ніхто не може відчужувати ці права, загрожуючи соціальній безпеці та комфорту людини, або незаконно користуватись результатами творчої праці інших осіб.

А.Ю. Строган визначає культурні права як «сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством протягом всієї історії, яка є формами діяльності людей і сприяє розвитку особистості та суспільства в цілому» [18].

Культурні права та свободи людини закріплені у статті 27 Загальної декларації прав людини та передбачають що «кожен має право вільно брати участь у культурному житті своєї спільноти, користуватися здобутками мистецтва та науковими досягненнями, кожен має право на захист своїх моральних і матеріальних інтересів, які впливають із його авторства наукових, літературних чи мистецьких творів» [19]. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права наголошує, що «держави, що беруть участь у дійсному Пакті визнають право кожної людини на: а) участь у культурному житті; б) користування результатами наукового прогресу і їхнього практичного застосування; в) користування захистом моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з будь-якими науковими, літературними або художніми працями, автором яких він є» [20]. Конституція України так само передбачає культурні права, їх невідчужуваність та непорушність, встановлюючи право на освіту (стаття 53), на користування культурною спадщиною, на свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості на результати власної інтелектуальної, творчої діяльності (стаття 54), на інформацію (стаття 34). Кожна людина має право бути проінформованим про стан речей, особливо, коли він загрожує її життю та

здоров'ю. Таким чином, соціальна безпека неможлива без достатнього рівня можливостей для культурного та духовного розвитку. Соціальна безпека при реалізації права на культурний та духовний розвиток виражається у: забезпеченні якісної освіти; свободі творчої діяльності та духовному вираженні, захисті результатів творчої, інтелектуальної діяльності у свободі розпоряджатись культурною спадщиною; у своєчасному отриманні достовірних інформаційних даних.

**Висновки.** Підсумовуючи наведене, можемо дійти висновку, що поняття соціальної безпеки комплексне та багатоструктурне. Це такий рівень правового та суспільного устрою, за якого державою та недержавними установами забезпечується відсутність соціальних ризиків для людини при здійсненні трудової діяльності, реалізації права на соціальне забезпечення й захист, а також на культурний і духовний розвиток.

#### **Список використаних джерел:**

1. Социальная политика : учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. - 2-е изд., стер. - М. : Изд-во "Экзамен", 2004. – С. 714 всего 736 с.
2. Приятельчук А.О. Соціальна безпека в контексті управління розвитком суспільних відносин / А.О. Приятельчук, О. М. Іщенко // Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. - К. : Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 2010. - № 19. - С. 135-140.
3. Кучерук С. С. Механізми реалізації соціальної безпеки в Україні / С. С. Кучерук // Університетські наукові записки, 2007. – № 4. – С. 440, всего 438–444
4. Кондратенко Е.В. Социальная безопасность в контексте феноменологического подхода / Е.В. Кондратенко // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 1 (10). –С 83, всего С. 82-83.
5. Яковец Ю.В., Доброхлеб В.Г., Яковец Т.Ю. Социальная безопасность как основа социальной политики РФ / Ю.В. Яковец, В.Г. Доброхлеб, Т.Ю. Яковец // Стратегические приоритеты. 2017. № 2 (14). С. 27-28, всего С. 26-40.
6. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
7. Грищук О.В., Гелеш А.І. Формування та розвиток ідеї гуманізму в праві – Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2013. – 288 с. - С. 169.
8. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
9. [https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation\\_gr3/blms/3-2-3b.pdf](https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf)
10. [https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation\\_gr3/blms/3-2-3b.pdf](https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf)
11. [https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation\\_gr3/blms/3-2-3b.pdf](https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf)

12. Гетьманцева Н. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ І ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН ВІД БЕЗРОБІТТЯ /Н. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – 6. – С 88, всего 84-89.
13. [https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation\\_gr3/blms/3-2-3b.pdf](https://www.edu.gov.mb.ca/k12/cur/socstud/foundation_gr3/blms/3-2-3b.pdf)
14. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/social-welfare>
15. <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/social-welfare>
16. What is social protection? Concepts and definitions <http://www.gsdr.org/topic-guides/social-protection/what-is-social-protection/>
17. <https://www.thefreedictionary.com/Social+Protection>
18. Строган А.Ю. культурні права особи в національних та міжнародних нормативно-правових актах: порівняльний аналіз / А.Ю. Строган // Економіка та держава. – 2008. - № 8. – С. 95 всего 95-97.
19. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
20. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

**Мельник Володимир Петрович**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри соціально-гуманітарних і правових дисциплін*

*Київського інституту інтелектуальної власності та права*

*Національного університету «Одеська юридична академія»,*

*здобувач кафедри муніципального права*

*та адміністративно-правових дисциплін*

*Навчально-наукового інституту права ім. І. Малиновського*

*Національного університету «Острозька академія»*

## **СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Серед ключових пріоритетів реформи соціального захисту важливе та ключове місце варто віднести реформуванню соціальних послуг як складову підвищення ефективності права на соціальний захист, розвиток новітньої моделі системи соціального захисту [1], [2, с.252-259]. Особливого значення в умовах сьогодення набуває проблема ефективності та доступності соціальних послуг особам з інвалідністю. Як відомо, у світі проживає понад мільярд людей з інвалідністю, а в Україні цей показник становить близько 2,7 млн. людей [3]. Однак, ураховуючи соціальні, демографічні, військові, екологічні, техногенні та інші чинники, чисельність осіб з інвалідністю постійно зростає, зростає чисельність дітей з інвалідністю. Слідуючи таким

передумовам, система соціального захисту є найбільш динамічною та чутливою щодо напрямів та тенденцій суспільних та державних перетворень.

Закон України «Про соціальні послуги» [4] встановлює, що соціальні послуги – комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати, з метою розв’язання їхніх життєвих проблем. При цьому, складні життєві обставини - обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров’я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самотійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

З правової точки зору, основними засадами надання соціальних послуг є: сприяння особам, що перебувають у складних життєвих обставинах, які вони не в змозі подолати за допомогою наявних засобів і можливостей; попередження виникнення складних життєвих обставин; створення умов для самотійного розв’язання життєвих проблем, що виникають. До основних принципів надання соціальних послуг доречно віднести такі як: адресності та індивідуального підходу; доступності та відкритості; добровільності вибору отримання чи відмови від надання соціальних послуг; гуманності; комплексності; максимальної ефективності використання бюджетних та позабюджетних коштів суб’єктами, що надають соціальні послуги; законності; соціальної справедливості; забезпечення конфіденційності суб’єктами, що надають соціальні послуги; дотримання суб’єктами, що надають соціальні послуги, державних стандартів соціальних послуг, етичних норм і правил. Крім того, законодавець у досліджуваному Законі підкреслює, що основними формами надання соціальних послуг є матеріальна допомога та соціальне обслуговування. По-перше, матеріальна допомога надається особам, що знаходяться у складній життєвій ситуації, у вигляді грошової або натуральної допомоги: продуктів харчування, засобів санітарії і особистої гігієни, засобів догляду за дітьми, одягу, взуття та інших предметів першої необхідності, палива, а також технічних і допоміжних засобів реабілітації. По-друге, соціальне обслуговування - система соціальних заходів, яка передбачає сприяння, підтримку і послуги, що надають соціальні служби окремим особам чи групам населення для подолання або пом’якшення життєвих труднощів, підтримки їх соціального статусу та повноцінної життєдіяльності. Соціальне обслуговування здійснюється: за місцем проживання особи (вдома); за місцем проживання (перебування) дитини у сім’ях громадян, які відповідно до договору надають послуги щодо утримання та виховання дитини (прийомні сім’ї, дитячі будинки сімейного типу, сім’ї патронатних вихователів); у стаціонарних інтернатних установах та закладах; у реабілітаційних установах та закладах; в установах та закладах денного перебування; в установах та закладах тимчасового або постійного перебування; у територіальних центрах надання соціальних послуг; в інших закладах соціальної підтримки (догляду).

Ключовим аспектом надання соціальних послуг є здійснення їх щодо осіб з інвалідністю. Адже, такі особи потребують соціальних послуг на постійній основі, з урахуванням приписів програм реабілітації. Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [5] встановлено, що матеріальне, соціально-побутове і медичне забезпечення осіб з інвалідністю здійснюється у вигляді грошових виплат (пенсій, допомог, одноразових виплат), забезпечення медикаментами, технічними й іншими засобами, включаючи друковані видання із спеціальним шрифтом, звукопідсилюючу апаратуру та аналізатори, а також шляхом надання послуг по медичній, соціальній, трудовій і професійній реабілітації, побутовому та торговельному обслуговуванню. При цьому, види необхідної матеріальної, соціально-побутової і медичної допомоги особам з інвалідністю визначаються органами медико-соціальної експертизи в індивідуальній програмі реабілітації.

Слід зауважити, що у 2007 та 2012 роках були спроби якісно реформувати систему соціальних послуг [6], [7]. Однак, ухвалені рішення концептуально за окреслили стратегію реформи соціальних послуг для осіб з інвалідністю. Принциповим недоліком таких реформаторських дій стало те, що вони повною мірою не ураховують приписів Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю [8], яка визначає систему базових міжнародних соціальних стандартів.

Таким чином, за своєю суттю, соціальні послуги особам з інвалідністю – комплекс заходів з надання допомоги особам з інвалідністю, з урахуванням затверджених програм реабілітації, у тому числі особливих освітніх потреб, з метою їх адаптації у суспільстві та державі.

Концептуальними напрямками удосконалення системи соціальних послуг особам з інвалідністю є наступні: 1) розробка Національної концепції реформування соціальних послуг, з урахуванням міжнародних соціальних стандартів; 2) обговорення, здійснення експертизи відповідного проекту Національної концепції реформування соціальних послуг, з урахуванням позиції експертів та провідних шкіл соціального права; 3) затвердження парламентом Національної концепції реформування соціальних послуг; 4) розробка та ухвалення на основі Національної концепції реформування соціальних послуг Соціального кодексу та Кодексу про права осіб з інвалідністю.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст. 141.
2. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект/В.Л. Костюк. Публічне право. 2015. №2 (18). С.252-259.

3. Люди з можливістю, обмеженою владою: Електронний ресурс: режим доступу: <http://prava-lyudyny.org/liudy-z-mozhlyvostiamy-obmezhenymy-vladoiu>.

4. Про соціальні послуги: Закон України від 19 червня 2003 року № 966-IV. Відомості Верховної Ради. 2003. №45. Ст.358.

5. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XI. Відомості Верховної Ради. 1991. №21. Ст.252.

6. Про схвалення Концепції реформування системи соціальних послуг: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.04.2007р. №178-р: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/178-2007-%D1%80>.

7. Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 08.08.2012р. №556-р: Електронний ресурс: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/556-2012-%D1%80>.

8. Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13.12.2006. Офіційний вісник України від 19.03.2010р., №17, стор.93.

**Мельник Костянтин Юрійович**  
доктор юридичних наук, професор,  
завідувач кафедри трудового та господарського права  
Харківського національного університету внутрішніх справ

### **НАЛЕЖНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ ЯК ЗАПОРУКА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ У ДЕРЖАВІ**

Належне функціонування та розвиток сучасних держав залежить від різних чинників, серед яких вагоме місце займає рівень соціальної безпеки у державі. Соціальну безпеку слід розуміти як стан життєдіяльності суспільства, що характеризується оптимальним рівнем безпеки функціонування, відтворення і розвитку соціальної системи, забезпеченням належних умов трудової діяльності людини, її фізичного, розумового, культурного розвитку та соціальної захищеності.

Отже, забезпечення належних умов трудової діяльності людини та чіткої реалізації нею права на працю є одним з чинників забезпечення соціальної безпеки у державі. Такий висновок витікає, зокрема, з місця праці та її оплати у життєдіяльності людини. Як відомо праця виступає основною та неодмінною умовою людського буття, забезпечуючи задоволення власних потреб людини та потреб суспільства і держави.

Звернемо увагу на те, що саме проблеми у сфері забезпечення належних умов трудової діяльності людини та реалізації нею права на працю у кінці XIX ст. та початку XX ст. стали причинами багатотисячних протестів,



страйків та революцій у багатьох країнах світу, що значно впливало на рівень соціальної безпеки у державах тих історичних періодів.

Протестний рух змусив держави почати опікуватися врегулюванням умов праці та вирішенням розбіжностей між робітниками та власниками підприємств. І сьогодні можна констатувати, що світовим співтовариством розроблена достатня нормативна база для забезпечення належної реалізації права на працю. Так, право на працю поряд з іншими правами людини закріплено у таких найавторитетніших міжнародних документах як Загальна декларація прав людини (1948 р.) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.). Відповідно до ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права передбачає право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується.

В Україні право на працю закріплено у ст. 43 Конституції України, яка проголошує наступне: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Галузеве національне законодавство детально регламентує всі аспекти права на працю. Аналіз відповідних норм національного законодавства свідчить про те, що вони переважно відповідають нормам міжнародних документів у цій сфері.

Таким чином, слід констатувати, що сьогодні право на працю забезпечено чітким та належним правовим регулюванням як на міжнародному, так і на національному рівні. Разом з тим Ю. С. Шемшученко звертає увагу на те, що проголошення державою прав та свобод є важливою, але не єдиною ознакою правопорядку в суспільстві. Необхідно також створити умови для реалізації відповідних прав, що може бути забезпечено надійною системою гарантій у цій сфері. Йдеться, зокрема, про соціально-економічні, організаційні, правові, духовні та інші гарантії [1, с. 401].

Як свідчить практика, в Україні незважаючи на належне нормативне закріплення права на працю не рідко цим правом складно скористатися у повному обсязі. Це передусім пов'язано з ігноруванням нормативних приписів роботодавцями та неналежною діяльністю уповноважених державних органів з нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Ситуацію погіршує високий рівень безробіття в державі, війна на Сході України, окупація частини території держави та внутрішні міграційні процеси, які цим викликані. Так, статистичні дані свідчать про те, що у І кварталі 2018 р. в Україні рівень безробіття серед економічного активного населення (розрахований за методологією МОП) становив 9,7%. Серед осіб працездатного віку рівень безробіття дещо вищий і складає 10,0%. Загальна чисельність безробітних серед працездатного населення – 1713 тис. осіб, серед яких 55% (938 тис. осіб) – чоловіки. Понад 65% (1116 тис. осіб)

безробітних проживають у міських поселеннях. Найвищий рівень безробіття серед осіб працездатного віку зафіксований у Луганській (17,8%) та Донецькій (15,0%) областях.

У країнах Європейського Союзу у I кварталі 2018 року безробітних серед економічно активного населення налічувалося 18,3 млн. осіб. Рівень безробіття в середньому у країнах ЄС склав 7,4%. Найнижчий рівень безробіття серед країн ЄС було зафіксовано у Чехії (2,4%). У США та Японії рівень безробіття серед економічно активного населення у цей період складав 4,3% та 2,5% відповідно. Білорусь та Росія мали у I кварталі 2018 року однаковий показник безробіття – 5,1% [2].

Вищенаведене свідчить про значне відставання України у рівні забезпечення зайнятості населення та боротьбі з безробіттям не тільки від економічно розвинутих країн, але і від країн колишнього Радянського союзу. Як відзначається у літературі високий рівень безробіття сприяє криміналізації суспільства, може призвести до соціально-політичних потрясінь, соціальних катаклізмів, політичної нестабільності суспільства [3].

Отже, сьогодні, передусім, потрібно вирішити проблему війни на Сході країни мирним шляхом та посилити роботу зі створення нових робочих місць, залучаючи до цього іноземні інвестиції. Для належної реалізації останнього потрібно послабити податковий тиск на бізнес та вирішити проблему корупції у державі. Немаловажним є також забезпечення ефективної діяльності уповноважених державних органів та їх посадових осіб із забезпечення існуючих гарантій права на працю. Усе вищезазначене у кінцевому рахунку підвищить рівень соціальної безпеки в Україні та сприятиме її розвитку та процвітанню.

#### **Список використаних джерел:**

1. Академічна юридична думка / укладачі: І.Б. Усенко, Т. І. Бондарук; за заг. ред. Ю. С. Шемшученка. — К: Ін Юре, 1998. — 470 с.
2. Безробіття в Україні та світі. 1 квартал 2018 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://edclub.com.ua/analitika/bezrobittya-v-ukrayini-ta-sviti-i-kvartal-2018-roku>
3. Нестеров А.К. Плюсы и минусы безработицы // Образовательная энциклопедия ODiplom.ru [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://odiplom.ru/lab/plyusy-i-minusy-bezraboticy.html>

**Новак Ірина Миколаївна**  
*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,  
провідний науковий співробітник  
сектору соціальних ризиків  
у сфері зайнятості населення  
Інституту демографії та соціальних  
досліджень імені М.В. Птухи НАН України*

## **КОНЦЕПЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ**

Підґрунтям формування сучасної концепції соціальної держави є ідеї держави загального добробуту (Welfare State), втілені у 1880-х рр. у Німеччині, де уряд О.Бісмарка надав соціальній політиці статусу офіційної доктрини і вперше в Європі декларував соціальні права громадян на об'єднання у професійні спілки, захист від безробіття, охорону праці та здоров'я. Європейська традиція соціальної держави як феномену індустриальної епохи XIX-XX ст. формувалась в межах традиції етичного соціал-реформізму, одним з відомих представників якого став академік Б.Кістяківський [1].

До початку 1980-х років теоретичні засади соціальної держави ґрунтувались на положеннях утилітарної концепції англійського філософа Дж.Бентама [2]. Концепції держави загального добробуту в період 1940-70 рр. передбачали наявність сильної держави зі значною частиною функцій щодо перерозподілу благ у суспільстві, основними цілями якої були забезпечення визначеного рівня добробуту та підтримка соціально вразливих верств населення. Пізніше в розумінні соціальної держави стали переважати субсидіарні підходи, за яких держава створює умови для діяльності і розвитку громадян та їх об'єднань, залишаючи за собою право втручатися тоді, коли люди дійсно не можуть подбати про себе власними зусиллями.

Для визначення типів держави загального добробуту Г.Еспінг-Андерсен використовує такі критерії, як міра державного втручання (інтервенції), стратифікація (розшарування) суспільства, а також рівень декомодифікації (decomodification) – виключення з ринкового регулювання певних сфер життєдіяльності (або регулювання їх поза ринком), заміщення ринкового розподілу товарів та послуг – бюрократичним розподілом благ, за якого інститути і політика спрямовані на суспільне чи політичне формування життєвих умов індивідуумів (соціальних груп, громадян). За цими критеріями виокремлюють неоліберальний (американський), соціал-демократичний (скандинавський) і консервативно-корпоративістський (франко-німецький) режими капіталізму загального добробуту [3] або моделі соціальної держави. На практиці реальні моделі є синтетичними і поєднують в собі риси кількох моделей з переважанням однієї з них.

В країнах ОЕСР існує ряд моделей добробуту, що різняться за обсягом пільг, обґрунтуванням права на їх отримання, фінансуванням та організацією.

До них належать англосаксонська (ліберальна), північна (соціалістична), континентально-європейська (корпоративна), середземноморська (корпоративна, з акцентом на традиції та роль сім'ї) [4; с. 7-8]. Класифікація сучасних форм капіталізму М.Альбера [5] виокремлює так звану рейнську модель (Швейцарія, Німеччина, Бельгія та Голландія). Деякі дослідники доповнюють цей перелік східно- й центральноєвропейською моделями [6; с. 9, 7; с. 9].

Вихідною точкою дискусії щодо оптимального ступеня активності держави є концепція мінімальної держави Р.Нозіка [8], за якої до завдань держави належить захист усіх її громадян від насильства, крадіжки, обману, а також виконання угод. Альтернативою мінімальної або обмеженої держави є різні форми розбудованої держави (квазіліберальна, неліберальна та антиліберальна або комуністична) [9; с. 4, 10]. Така класифікація моделей розбудованої держави відповідає трьом підходам до розподілу суспільного продукту: ліберальному, соціал-демократичному та планово-економічному.

Європейська інтеграція є постійним викликом для європейської соціальної моделі. Якщо в 1950-60 рр. в ЄС домінувала континентально-європейська модель, то в 1970-ті рр. різноманіття збільшилось у зв'язку зі вступом Великобританії, Данії й Ірландії. В 1980-ті рр. розширення ЄС на південь призвело до актуалізації середземноморського варіанта, в 1990-ті рр. – посилювалося значення північної моделі. Розширення ЄС на схід у 2004 рр. принесло гібридну модель, де соціалістичне минуле сполучено з ліберальним майбутнім [4; с. 8-9, 39].

Законодавство ЄС передбачає наявність заборонних норм щодо дискримінації й обмеження основних свобод, що підтримуються, конкретизуються і доповнюються вторинним правом, заснованим на розподілі компетенцій між ЄС і країнами-членами. З огляду на це, мають місце виняткові й невиняткові компетенції ЄС, а також позитивне й негативне визначення компетенцій. Залежно від розподілу компетенцій, ЄС має можливості впливу: у «жорсткій», прямій формі – через реалізацію заборонних норм у первинному законодавстві (договорах про ЄС) та шляхом уведення похідного або вторинного законодавства (директиви, нормативні акти, рішення та ін.); у «м'якій» формі – через так звані «процеси» і метод відкритої координації; у «дуже м'якій формі» - через суспільні заклики, декларації, програми дій. Негативні визначення компетенцій стосуються політики у сфері зайнятості, освіти, охорони здоров'я і медичного обслуговування, державного життєзабезпечення, трудових відносин (оплата праці, право на свободу асоціацій, страйк і локаут), соціального захисту. У цих сферах політики діяльність ЄС через неможливість гармонізації має характер доповнення або підтримки [4; с. 17-20].

Європейська Рада приймає Директиви для держав-членів ЄС з широкого кола питань, пов'язаних з працею та зайнятістю. Водночас, до нього не входять питання оплати праці, свободи асоціацій, права на страйк та локаут. У 1993 р. Європейська Рада прийняла рішення про поширення законодавства

ЄС на рівень національних законодавчих систем, що стало одним з критеріїв відповідності, яким мають задовольняти країни-кандидати на вступ до ЄС. При цьому головна роль трудового законодавства полягає у забезпеченні надійних та дієвих компромісів між ринковими обмеженнями і соціальними та загальнолюдськими цінностями [10; с. 2-3, 10].

Головні принципи формування моделі Європейського трудового законодавства визначають Європейська соціальна хартія (1961, переглянута в 1996), Хартія ЄС з фундаментальних соціальних прав працівників (1989), а також Хартія з основних прав ЄС (2000).

У сферах зайнятості, освіти і соціальної політики зазвичай застосовується «політика через процес» [4; с. 19-20], адже компетенції ЄС тут набагато менші, ніж в економічній політиці. Метод відкритої координації передбачає визначення спільних цілей держав-членів ЄС, здійснення порівняльного оцінювання країни, стимулювання подальших дій та взаємне використання досвіду. На основі спільних європейських орієнтирів, зокрема щодо політики зайнятості, Європейською комісією розробляються національні плани дій та специфічні рекомендації для країн-членів ЄС. [11; с. 12]. При цьому принциповою є широка підтримка інституту соціального діалогу на національному рівні та рівні ЄС. Зокрема, колективні трудові відносини є базою європейської економічної та соціальної моделі, а Європейська стратегія зайнятості передбачає активну участь соціальних партнерів [6; с. 5, 21-26].

Висновки. Європейська модель соціальної держави перебуває в процесі реформування і має дати відповідь на головні виклики ХХІ століття - технологічні, демографічні зміни та глобалізацію. Скорочення традиційних робочих місць у виробничому секторі, низький рівень народжуваності в Європі, стрімке зростання чисельності людей літнього віку, необхідність регулювання міграційних потоків, вирішення проблем сталого розвитку, кліматичних змін і зростання цін на сировину вимагають нового формулювання відповідних змісту й цілей. Сучасна соціальна держава має підтримувати активність громадян і надавати пріоритет досягненню рівності можливостей та використанню потенціалів. Тому основні пріоритети європейської соціальної політики сьогодні орієнтовані на підтримку молоді, забезпечення рівних шансів для жінок та чоловіків, а також підтримку підходу, орієнтованого на життєвий цикл. В контексті європейської інтеграції

Україна потребує нової концепції соціальної держави, що має передбачати більшу економічну свободу, зміцнення соціальної справедливості та згуртованості в суспільстві. Водночас, рух у напрямку до обмеженої держави має відбуватися лише за одночасного розвитку соціального діалогу, соціальної відповідальності бізнесу, публічно-приватного та міжсекторного (держава – бізнес – громада) партнерства й інших форм взаємодії держави і громадянського суспільства.

### Список використаних джерел:

1. Кістяківський Б. Держава і особистість / Б. Кістяківський / Богдан Кістяківський. Вибране. Пер. з рос. Л. Г. Малишевської; упор. Л. П. Депенчук. – К.: Абрис, 1996. – 239 с.
2. The Works of Jeremy Bentham: Published under the Superintendence of His Executor, John Bowring. Vol. 1 / J. Bowring. – Edinburgh: Adamant Media Corporation, 2001. – 720 p.
3. Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism / G. Esping-Andersen. – Princeton University Press, 1990. – 248 p.
4. Вітте Л. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Л. Вітте. – К.: Видавництво «Заповіт», 2006. – 43 с.
5. Альбер М. Капіталізм после капіталізма / М. Альбер. – СПб: Экономическая школа, 1998 - 296 с.
6. Буземайер М. Політичні позиції щодо європейської економічної та соціальної моделі: мозаїка інтересів. Діалог: соціальна Європа. Вип. 4 / М.Буземайер, К.Келлерман, А.Петрінг, А.Штухлік. Пер. з нім. А.В.Роліка. – К.: Заповіт, 2007. – 50 с.
7. Козловски П. Социальное рыночное хозяйство: социальное уравнивание капитализма и всеобщность экономического порядка (о концепции Альфреда Мюллер-Армака) / П. Козловски / Социальное рыночное хозяйство. Теория и этика экономического порядка в России и Германии. – СПб: Экономическая школа, 1999. - 368 с.
8. Nozick R. Anarchy, State, and Utopia / R. Nozick. – New York: Basic Book, 1974. – 334 p.
9. Balcerowicz L. W kierunku organicznego państwa. Drugie wydanie / L. Balcerowicz. – Washington D.C.: The World Bank Group, 2004. – 28 p.
10. Bronstein A. Labour Law Reform in the EU Candidate Countries: Achievements and Challenges / A. Bronstein. – Geneva: International Labour Office, 2003. – 41 p.
11. Шпідла В. Яка соціальна політика потрібна Європі? / В. Шпідла. - К.: Заповіт, 2008. – 19 с.

**Новікова Ольга Федорівна**

*доктор економічних наук, професор, заступник директора  
Інституту економіки промисловості НАН України*

**Сидорчук Орестлава Григорівна**

*кандидат наук з державного управління, доцент  
Львівського регіонального інституту державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України*

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ**

Актуальність теми. Системна криза, збройний конфлікт на сході України, втрати людського потенціалу, збідніння населення, прагнення до євроінтеграції потребують посилення державної політики щодо попередження, мінімізації та ліквідації загроз соціальній безпеці. Це визначає актуальність проблематики і в науковому, і в концептуальному, і в правовому контексті.

Постановка проблеми. Оцінка сучасного правового та концептуального поля з регулювання проблем соціальної безпеки зведена до пасивного соціального захисту, який зосереджує увагу на слабозахищених верствах населення, дітях, інвалідах, особах похилого віку тощо. Скасовано правові засади соціальної безпеки з прийняттям у 2018 році нового Закону України «Про національну безпеку України» [1]. Правові засади соціальної політики загального характеру вичерпали свій термін у 2004 році і після цього не було прийнято із соціальної політики ні концепції, ні стратегії, ні програми, ні законодавчого акту. Такий стан потребує термінового розв'язання проблем регулювання соціальної безпеки у контексті сполучення двох підсистем державного управління – національної безпеки та соціальної політики.

Мета тез доповіді – розкрити тенденції правового регулювання соціальної безпеки та запропонувати шляхи подолання негативного спрямування змін щодо забезпечення соціальної безпеки з врахуванням національних інтересів та позитивного європейського досвіду.

Аналіз досліджень з проблеми. Проблеми соціальної безпеки та пошук шляхів їх розв'язання визначається науковими здобутками фахівців з проблем національної та соціальної безпеки. Це – О. Власюк [3], А. Баланда [4], О. Коваль [5], Г. Пірогов [6] тощо.

Одночасно активно досліджують та мають значні наукові результати фахівці, які опановують проблематику соціальної політики та людського розвитку. Це – Є. Лібанова [6], О. Іляш [7], В. Скуратівський [8], Д. Зеркалов [9], О. Хомра [10], Л. Весельська [11] тощо. Але незважаючи на значну увагу з боку науковців, освітян, держслужбовців та їх конструктивну та ґрунтовну позицію щодо становлення та розвитку соціальної безпеки реальних успіхів ні в концептуальному, ні в правовому полі не простежується. І це не випадково, що підтверджують подальші наукові розвідки.

Результати виконаних досліджень. Соціальна безпека як підсистема у системі національної безпеки України протягом тривалого часу не визначалася, не оформлювалася та не реалізовувалася. Значним досягненням правового оформлення соціальної безпеки було прийняття у 1997 році Концепції (основ державної політики) національної безпеки, в якій було виокремлено соціальну сферу, окреслено загрози національній безпеці у соціальній сфері та запропоновано основні напрями з їх подолання. Для та закріплення основ національної безпеки у правовому полі України було розроблено та прийнято у 2003 році Закон України “Про основи національної безпеки України” від 19.06.2003 № 964-IV. Визначені на той час загрози національній безпеці у соціальній сфері були вагомими та вимагали конкретних заходів для їх подолання.

Але потерпав механізм реалізації через невключення в Стратегії національної безпеки напрямів та заходів із соціальної безпеки у 2007, 2011, 2015 рр. Погіршилась ситуація через те, що одночасно держава перестала розробляти на національному рівні правові документи з соціальної політики. За історію незалежності в Україні було прийнято та реалізувалися: Основні напрями соціальної політики України на 1997-2000 рр. (схвалені Указом Президента України від 18.10.1997 р.); Основні напрями соціальної політики України на період до 2004 р. (№ 717/2000). За період президенства В. Ющенка, В. Януковича, П. Порошенка не було прийнято жодного документа з соціальної політики держави. Таким чином, соціальна сфера національної безпеки не одержала розвитку у Стратегіях національної безпеки та скасована в законодавстві про національну безпеку [1] за період 2004-2018 рр. не було прийнято з соціальної політики ні концепцій, ні стратегій, ні основних напрямів, ні програм чи відповідних планів.

При посиленні економічної, зовнішньо- та внутрішньополітичної нестабільності в Україні, значному впливі внутрішніх і зовнішніх загроз на соціальну безпеку різко зростає запит на прийняття і реалізацію заходів задля стабілізації ситуації і виходу на траєкторію відновлення і розвитку. З огляду на це, актуалізується потреба у визначенні концептуальних засад із формування соціальної безпеки.

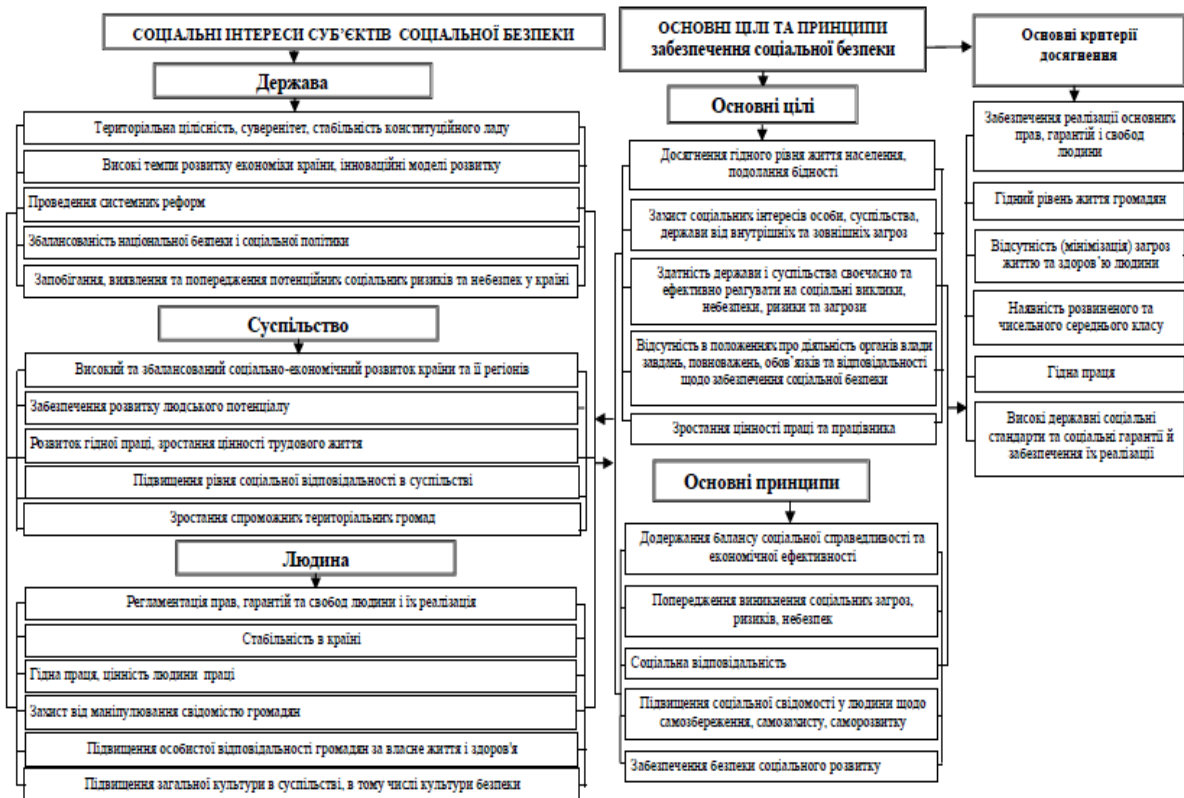
Концептуальні положення з соціальної безпеки забезпечують їх вбудованість у систему державного соціально-економічного управління та посилюють укріплення системи національної безпеки та ефективність соціальної політики. Одночасно вони зорієнтовані на забезпечення соціальних інтересів країни, суспільства, людини, що створює умови для успішних перспектив розвитку України.

Теоретико-методологічні узагальнення щодо визначення, сутності, змісту, структури складових, уточнення понятійно-категоріального апарату, оцінки місця і ролі в системі національної безпеки, соціальної політики, системі державного соціально-економічного управління, а також результати проведеного в 2017 році експертного опитування з питань соціальної безпеки



стали підґрунтям для формування концептуальних засад соціальної безпеки України [12, с. 143].

Концептуальні засади соціальної безпеки представлено на рисунку.



**Висновок.** Для подолання загроз соціальній безпеці, реалізації соціальних інтересів людини, суспільства і держави, гармонізації державного управління в сфері національної безпеки та соціальної політики, заповнення правового вакууму з соціальної політики необхідна розробка, правове оформлення, прийняття Концепції соціальної безпеки, та дієві механізми її реалізації, які спрямовані на критерії досягнення соціальної безпеки.

#### Список використаних джерел:

1. Закон України «Про національну безпеку України», прийнятий 21.06.2018 р. № 24-69-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>
2. Пирожков С. І. Концептуальні підходи до формування системи національної безпеки України. Проблеми національної безпеки // Стратегічна панорама. 2003. № 1. URL : [http://www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama/2003\\_1.php](http://www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama/2003_1.php)
3. Власюк О. С. Національна безпека України: еволюція проблем внутрішньої політики : вибр. наук. пр. К. : НІСД, 2016. 528 с.
4. Баланда А. Соціальні детермінанти національної безпеки України. К. : Вид-во Національної бібліотеки ім. Вернадського, 2008. 413 с.
5. Коваль О. П. Соціальна безпека: сутність та вимір. : наук. доп. К. : НІСД, 2016. 34 с.
6. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : кол. моногр. / Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.] ; за ред. Е. М. Лібанової. К. : Ін-т

демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.

7. Іляш О. І. Принципи побудови індикаторів соціальної безпеки. URL : [http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/21940/1/PRYNCYPY\\_POBU DOVY\\_INDYKATORIV\\_SOCIAL'NOYI\\_BEZPEKY\\_Ilyash.pdf](http://ea.dgtu.donetsk.ua:8080/bitstream/123456789/21940/1/PRYNCYPY_POBU DOVY_INDYKATORIV_SOCIAL'NOYI_BEZPEKY_Ilyash.pdf)

8. Скуратівський В. А. Соціальна безпека українського суспільства та шляхи її забезпечення // Вісн. НАДУ. 2011. № 3. С. 194-204.

9. Зеркалов Д. В. Социальная безопасность : монография. К. : Основа, 2012. 532 с.

10. Хомра О. У., Русанова Т. Є. Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії Проблеми національної безпеки // Стратегічна панорама. 2004. № 1. URL : <http://www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama/issue.php?s=prnb1&issue>

11. Весельська Л. А. Соціальна безпека: проблема визначення // Науковий вісник академії муніципального управління : зб. наук. пр. 2010. Вип. 3. С. 457-461. (Серія: “Управління”).

12. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О. Ф. Новікова, О. Г. Сидорчук, О. В. Панькова [та ін.] / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. – К.; Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. – 184 с.

**Панькова Оксана Володимирівна**

*кандидат соціологічних наук, доцент,*

*старший науковий співробітник*

*Інституту економіки промисловості НАН України*

**Шастун Анна Дмитрівна**

*кандидат економічних наук, науковий співробітник*

*Інституту економіки промисловості НАН України*

## ОЦІНКА РОЛІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Актуальність теми. Роль праці у житті людини і суспільств змінювалась від найважливішої до незначущої та непрестижної. Але у бідь-якому разі вона була провідною і в економічному, і в соціальному розвитку. Культивування у свідомості людей цінності праці і працівника завжди сприяло трудовій активності, а гідна оплата була постійним стимулом для високої продуктивності праці. В сучасних умовах втрачено цінність праці і працівника, а досягнення успіху без трудових зусиль стало трендом часу, особливо у молоді. Закріплює цю втрату низька вартість робочої сили, слабка залежність результатів праці від оплати праці, зростання безробіття, низька продуктивність праці. небезпечні та тяжкі умови праці тощо. Цей стан обумовлює певні небезпеки та загрози економічній та соціальній безпеці, що

потребує спеціальних наукових досліджень та пошуку ефективних управлінських рішень, які дають гідні відповіді на виклики часу.

Постановка проблеми. Падіння престижу праці, цінності праці, трудового життя та працівника досягло рівня загроз соціальній безпеці та потребує розробки механізмів їх подолання з реалізацією принципу соціальної справедливості та економічної ефективності. В умовах нової економіки значно зросте безробіття, а відповідно і цінність праці, що потребує упередження та запобігання нових ризиків та відстеження процесів щодо сфери праці та соціальної безпеки.

Мета – розкрити роль цінності праці та працівника, становлення гідної праці в системі соціальної безпеки.

Аналіз досліджень з проблеми. Узагальнення та аналіз наукових публікацій з визначення ролі гідної праці, її цінності та цінності працівника свідчить про наявність значного наукового потенціалу, який веде дослідження та має високі науково-практичні результати. Серед відомих українських трудовиків-економістів слід назвати А. Колота [2], О. Гришнову [3], О. Новікову [4], М.Є. Дейч [4], Л. Шаульську [5], Л. Лісогор [6] тощо.

Найбільш відомі вчені серед тих, хто досліджує проблеми соціальної безпеки, це – О. Іляш [7], Р. Підлипна [8], М. Лига [9], О. Новікова [10], В. Серебряніков, А. Хлопєв [11] та інші.

Але наукових розробок, які розкривають питання праці в системі соціальної безпеки, вкрай недостатньо, що значно стримує зростання цінності праці та працівника та не сприяє мінімізації загроз соціальній безпеці, які пов'язані з трудовою сферою.

Результати виконаних досліджень. У другій половині 2017 року за участю авторів було організовано та проведене експертне опитування науковців та фахівців України з проблем соціальної безпеки, яке містило сполучення питань праці та соціальної безпеки. Його результати представлено у монографії «Стан і перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки» [1]. У експертному опитуванні прийняли участь 105 осіб. Більшість з них мають наукові публікації з проблем соціальної, економічної та національної безпеки, з соціальної та трудової політики. Це 54% докторів наук, 31% – кандидатів наук, 8% – депутати Верховної ради України, а також представники виконавчої влади обласного та місцевого рівнів.

Наскрізним вектором проблеми розвитку сфери праці проходили при визначенні загальних положень соціальної безпеки, її мети та критеріїв досягнення.

У структурі складових забезпечення соціальної безпеки, які визначали її головну мету третина експертів (30,5%) одноставно віддали переваги зростанню цінності праці та працівника. Це високий рівень значущості трудових питань у формуванні соціальної безпеки. Майже такий відсоток опитаних визначив гідну працю як критерій досягнення соціальної безпеки (26,7%). Серед переліку внутрішніх загроз соціальній безпеці втрата цінності

праці та працівника зайняла одинадцяту позицію, а її відстоювали 20% експертів.

Системність дослідження соціальної безпеки полягає у розкритті багаторівневих її зв'язків у системі суспільних відносин. Вихідною клітинкою усієї конструкції є людина, яка дістає своє становлення та розвиток у суспільстві та має дах безпеки від держави та її рівня конкурентоспроможності. На низку окремих питань, що сприяє соціальній безпеці людини, суспільства, держави вагомість відповідей на користь трудової спрямованості була достатньо вагома (рис. 1).

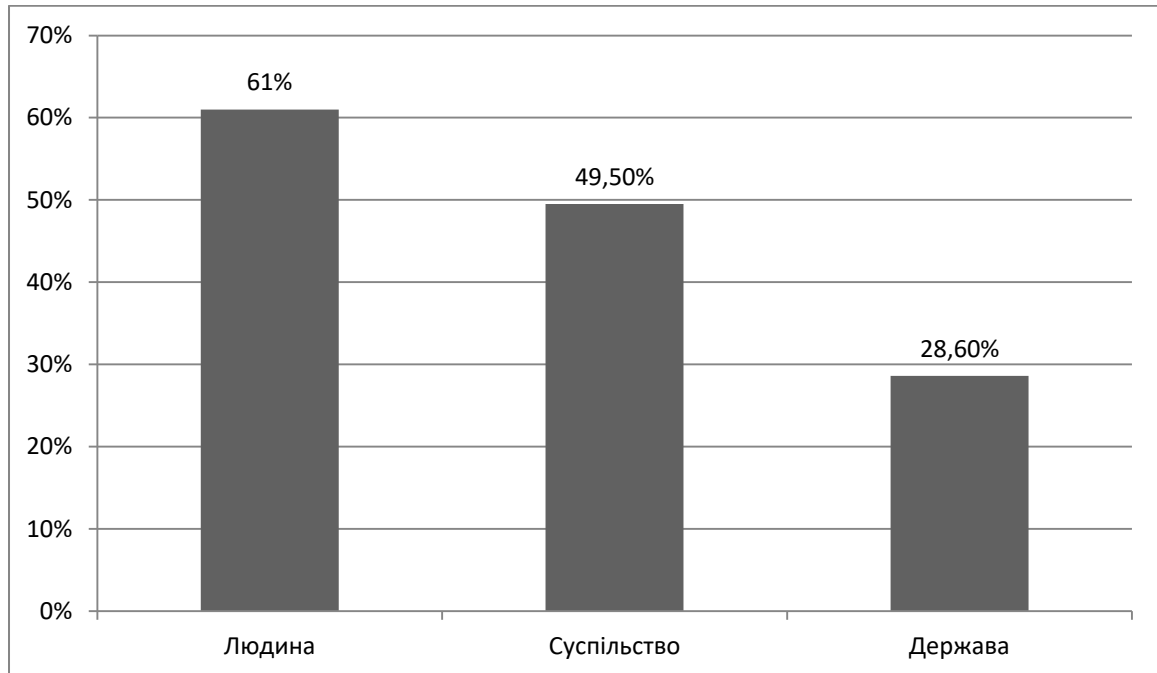


Рис.1. Оцінка вагомості та значущості гідної праці, цінності працівника та праці для головних суб'єктів соціальної безпеки (% від опитаних)

У дослідженні окремо серед суб'єктів соціальної безпеки було виділено молодь, як носія майбутнього України і було прагнення пізнати проблеми, які необхідно подолати, щоб молоді люди почували себе у безпеці та мали можливість розвитку в Україні. Експерти вважають, що перешкоджають соціальній безпеці молоді такі загрози: невпевненість у майбутньому (64,8%); низька цінність праці і працівника (60,0%); труднощі працевлаштування після закінчення освітнього закладу (52,4%); обмеження можливостей самореалізації (42,9%). Саме у молодій категорії населення прояв загроз, пов'язаних з низькою цінністю праці і працівника визначився як найвагоміший. Це пов'язано з тим, що в сучасних кризових умовах в Україні найбільша кількість безробітних відстежується саме серед молоді.

Україна прагне до успішної інтеграції у розвинуте глобальне середовище. Сприяють цьому Глобальні Цілі сталого розвитку 2030 та адаптовані до них національні цілі сталого розвитку України 2030. Експертам було запропоновано оцінити причетність кожної із 17 Цілей сталого розвитку України 2030 до забезпечення соціальної безпеки. За думкою 80% експертів

прямий зв'язок з нею має Ціль 8 – сприяння сталому економічному зростанню, повній продуктивній зайнятості та гідній праці. Це підтверджує особливу значущість трудової сфери, трудового потенціалу та умов її розвитку і для внутрішніх позитивних перетворень, і для зовнішнього іміджу країни.

Сфера праці та її носії є не тільки об'єктом соціальної політики, але за певних умов можуть перетворитися у загрози національній безпеці. Експерти вказали, що до таких небезпечних проявів провокує соціальна безвідповідальність та її розвиненість. Саме це явище спровокувало за думкою 61% експертів десоціалізацію відносин у трудовій сфері, зниження цінності праці, низьку якість трудового життя, нерозвиненість трудових компетенцій.

Міграційна активність в сучасних умовах є надвисокою, особливо це стосується трудової міграції. Невипадково 52,4% експертів вважають відтік учених, фахівців, кваліфікованих працівників є найбільш небезпечними загрозами в країні. Отже, досягнення соціальної безпеки можливо при розвитку сфери за оптимістичним сценарієм при правових, економічних та організаційно-управлінських інноваційних змінах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О.Ф. Новікова, О.Г. Сидорчук, О.В. Панькова / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. – К.; Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. – 184с.
2. Колот А.М. Усиление ассиметрии в социально-трудовой сфере как современный тренд и вызов устойчивому развитию / А.М. Колот // Вопросы политической экономии. – 2012. - №3. – с.143-154.
3. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. - №2(20). – с.167-178.
4. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
5. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська. – Донецьк: ІЕП НАН України. – 2005. – 502с.
6. Лісогор Л.С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи / Л.С. Лісогор // Формування ринкової економіки: Зб.наук.пр.у 3-х т. – К.: ДВНЗ КНЕУ, 2010. – спец.випуск. Т.3. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – с.168-175.
7. Іляш О.І. Принципи побудови індикаторів соціальної безпеки. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://ea.dgtu.donetsk.ua>

8. Підлипна Р.П. Методологічні засади тлумачення дефініції «соціальна безпека» // Науковий вісник НЛТУ України, 2015. Вип.25.2. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://nltu.edu.ua>

9. Лига М.Б. Социальная безопасность и качество жизни: концептуальный анализ // Ученые записки ЗабГУ. 2013. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://ciberleninka.ru/article/sotsialnaya-bezopasnost-i-kachestvo-zhiznikontseptualnyy-analiz>.

10. Новікова О.Ф. Соціальна безпека організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення. Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 460с.

11. Серебрянников В., Хлопьев А. Социальная безопасность России; под общ. ред. В.Н. Иванова, Р.Г. Яновского; Ин-т соц.-полит. исслед. Рос.акад.наук. М.: МНИИПУ, 1996. – 352с.

**Смолярова Марина Леонідівна**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри конституційного,  
адміністративного та трудового права юридичного факультету  
Запорізького національного технічного університету

## **СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Працівники органів правопорядку виконуючи свої службові функції протидіють загрозам як самої людини, так і її власності, що відіграє певну роль у забезпеченні соціальної безпеки. Актуальність теми дослідження є очевидною через необхідність вдосконалення механізму реалізації соціальних прав працівників органів правопорядку як суб'єктів забезпечення соціальної безпеки.

Дослідженням питань соціального захисту різних категорій працівників присвячені роботи вітчизняних вчених, а саме: В.С. Венедіктова, Р.І. Кондрат'єва, Л.І. Лазор, К.Ю. Мельник, В.І. Щербини та інших. Водночас, залишається потреба дослідження питань щодо соціального захисту працівників органів правопорядку.

Зрозуміло, що соціальний захист виступає одним з елементів соціальної безпеки. Надати характеристику соціального захисту працівників органів правопорядку неможливо без визначення поняття «соціальна безпека».

8 липня 2018 року набрав чинності Закон України «Про національну безпеку України», що є базовим і визначає основи та принципи національної безпеки та оборони, цілі та основні засади державної політики, що гарантуватимуть суспільству і кожному громадянину захист від загроз. Згідно до ст. 1 Закону національна безпека України визначається як захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів

України від реальних та потенційних загроз [1]. На жаль у Законі України «Про національну безпеку України» не дається визначення поняття «соціальна безпека».

На сьогодні питання про розуміння поняття «соціальна безпека» є одним із найбільш дискусійним. Вчені розглядають соціальну безпеку як у широкому, так у вузькому смислі. В першому випадку її розглядають, як стан захищеності суспільства чи людства, і тоді вона ототожнюється з безпекою у цілому і національною безпекою зокрема. В другому соціальну безпеку аналізують, як гарантування і забезпечення державою реалізації людиною її соціальних прав.

У Законі України «Про національну безпеку України» містяться важливі положення, які стосуються соціальної безпеки. У п. 3 ст. 3 зазначається, що фундаментальними національними інтересами України є: 1) державний суверенітет і територіальна цілісність, демократичний конституційний лад, недопущення втручання у внутрішні справи України; 2) сталий розвиток національної економіки, громадянського суспільства і держави для забезпечення зростання рівня та якості життя населення; 3) інтеграція України в європейський політичний, економічний, безпековий, правовий простір, набуття членства в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, розвиток рівноправних взаємовигідних відносин з іншими державами. Дійсно, національними інтересами України повинні бути, перш за все, життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує безпечні умови життєдіяльності та добробут її громадян. Тому основні напрямки державної політики з питань соціальної безпеки, на мій погляд, необхідно закріпити у відповідному законі.

Як вдало зазначив М. Попов, що соціальна безпека, з одного боку, означає відсутність небезпеки, а з іншого – наявність стану захищеності життєво важливих інтересів. Звідси її можна розглядати як мету, засіб та результат діяльності людини по захисту від чинників, явищ, подій та процесів, що становлять їй загрозу [2, с. 12].

На думку Б.І. Сташків, під соціальною безпекою слід розуміти стан захищеності правовими, економічними й політичними засобами соціальних прав людини, що забезпечує їх стабільність, реальне використання та гідний рівень життя членів суспільства [3, с. 34].

Якщо проаналізувати норми чинного національного законодавства, що регулюють соціальний захист працівників органів правопорядку, то можна дійти висновку, що існує деяка плутанина щодо застосування досліджуваних понять. Так, IX розділ Закону України «Про Національну поліцію України» має назву - Соціальний захист поліцейських, в ньому зазначаються відповідні норми щодо регулювання службового часу, часу відпочинку, грошового забезпечення, медичного забезпечення, житлового забезпечення, пенсійне забезпечення поліцейських тощо [4]. А норми ще одного Закону України «Про прокуратуру», також містять термін «соціальний захист», але розділ IX цього Закону має назву – Соціальне та матеріально-побутове забезпечення

прокурора та інших працівників органів прокуратури, в ньому є окремі норми щодо заходів соціального захисту прокурора і матеріально-побутове забезпечення та соціальний захист працівників органів прокуратури [5]. Очевидно, що законодавець одні й ті ж заходи у законі називає соціальним захистом, а в другому соціальним забезпеченням. Тому можна констатувати про не визначеність позиції законодавця з цього питання.

Отже, для забезпечення соціальної безпеки суспільства держава повинна проводити ефективну соціальну політику. У центрі соціальної політики завжди повинні задовольнятися соціальні потреби та інтереси людини, що є обов'язковим фактором сталого розвитку суспільства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про національну безпеку України: Закон України від 20.07.2018 р. № 2469-VIII // Офіційний вісник України. – 2018. – № 55. – Ст. 1903.
2. Панов М., Тихий В. Безпека як фундаментальна категорія в методології правознавства (до постановки проблеми) // Вісник Академії правових наук України. – 2000. – № 3. – С. 12-16.
3. Сташків Б.І. Соціальна безпека як інститут права соціального захисту населення. // Актуальні проблеми держави і права. Збірник наукових праць. Випуск 30. – О: Юридична література. – 2007. – С. 32-36.
4. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.
5. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 2-3. – Ст. 12.

**Сіньова Людмила Миколаївна**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

### **КОНСОЛІДАЦІЯ ЯК ОСНОВА ІНТЕГРАЦІЙНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що основний напрямок державної політики в реформуванні суспільних відносин в Україні є європейська інтеграція, тобто досягнення європейських міжнародно-правових стандартів у всіх сферах суспільного життя [1; с. 51].

Консолідація – спосіб (форма) систематизації, який полягає в об'єднанні кількох нормативно-правових актів, що діють в одній і тій самій сфері суспільних відносин, в єдиний нормативно-правовий акт, як правило, без зміни змісту. Інакше: консолідація виражається в підготовці і прийнятті укрупнених актів на основі об'єднання норм розрізнених актів, виданих з одного питання. Вона використовується там, де відсутня можливість



кодифікації; є уніфікацією нормативних актів; усуває їх численність; позбавляє їх надмірної роздробленості; сприяє об'єднанню загальних положень поточної правотворчості в родинні групи; є проміжною ланкою між поточною правотворчістю і кодифікацією. Результатом консолідації нормативного матеріалу є видання Зводу законів. Історії законодавства відомий Звід законів Юстиніана. Є й вітчизняна практика їх створення: Збори місцевих законів західних губерній – в Україні XIX ст., Звід законів Російської Імперії в 16-ти томах, Звід законів СРСР. Останнім часом консолідовані збірники законів набули популярності в країнах Заходу: Звід законів США, Зібрання федерального права ФРН та ін. [1; с. 17]. Будь-яка галузь права ефективна за умов узгодженості законодавства. Особливості соціальної політики в державі втілюються в законодавстві.

Метою консолідації є збір у єдине ціле нормативно-правових актів різної юридичної сили і прийняття їх в єдиний консолідований акт за предметом регулювання [2; с. 6]. Основним позитивом під час проведення консолідації є здійснення внутрішнього опрацювання приписів для того, щоб усі норми були викладені єдиним стилем; використовувалася уніфікована термінологія; усунути суперечності, повтори; виправити застарілу термінологію; норми, близькі за змістом, об'єднати в одну статтю. Як слушно наголошує Ю. В. Васільєва, консолідація у сфері соціального забезпечення дає змогу мінімізувати можливі помилки, яких неможливо уникнути за такої масштабної роботи як кодифікація [3; с. 33]. Консолідація є зведенням у єдиний нормативно-правовий акт декількох актів, що регулюють певну сферу суспільних відносин без зміни їх змісту. З наведеного визначення випливають такі ознаки консолідації: по-перше, вона завжди є офіційною систематизацією, що здійснюється виключно в межах нормотворчої діяльності; по-друге, нові норми права внаслідок її здійснення не з'являються, втручання в тексти нормативно-правових актів можливе лише на рівні редакційної правки; по-третє, результатом консолідації є видання нового нормативно-правового акта; по-четверте, з моменту набуття чинності консолідованим нормативно-правовим актом втрачають чинність попередні акти, що входять до його складу [4; с. 320].

Соціальна політика тоді є консолідуючою, коли за її допомогою вирішуються соціальні проблеми. Соціальна проблема – це суперечність, яка виникає в процесі функціонування й розвитку суспільства, його підсистем, сфер; комплекс питань, які вимагають вирішення засобами соціального управління. Соціальні проблеми діляться: на локальні (торкаються окремих соціальних аспектів суспільного життя на рівні індивіда, соціальної групи); на ті, що виникають на рівні суспільних інститутів; на ті, котрі вимагають структурних перетворень суспільної системи в цілому [5; с. 8]. Практика систематизації законодавства шляхом консолідації нормативно-правових актів є поширеною в багатьох країнах. Саме консолідованими, а не кодифікованими актами є, наприклад, Соціальний кодекс Німеччини, французькі Кодекс про працю, Кодекс ощадних кас, Дорожній,

Сільськогосподарській, Податковий кодекси, Звід законів США, англійські консолідовані статuti. В Україні консолідація нормативно-правових актів не практикується, наслідком чого є громіздкість вітчизняного законодавчого масиву, повторюваність у ньому низки положень у різних актах [4; с. 320].

Соціологічні дослідження, проведені соціологами останніми роками, фіксують в українському суспільстві низьку оцінку громадянської ідентичності, амбівалентність політичних уподобань, низький рівень довіри до влади, тенденцію ізоляціонізму серед окремих етносів, низький рівень задоволеності життям [6; с. 445-459], що гальмує процес національної консолідації. Слід відзначити особливу роль міжнародних організацій в забезпеченні національної консолідації суспільства.

Реалізація політичної, культурної і соціальної єдності українського суспільства передбачає пошук моделі консолідації, яка б базувалася на демократичних цінностях і відповідала очікуванням громадян. Корегування вектора соціального й етнополітичного розвитку суспільства до більш консенсусних європейських варіантів розвитку передбачає використання ресурсу міжнародних організацій, здатних підвищити консенсус і злагоду [7; с. 68].

Втілюється соціальна політика через соціальні програми, у тому числі державні. Соціальна програма – це зміст і план діяльності з викладенням основних цілей і завдань вирішення соціальних проблем, характера заходів, уточнення терміну виконання й визначення учасників процесів та їх рольових функцій. Типологія соціальних програм до цього часу є неусталеною, вони різняться залежно від соціальних проблем, що підлягають вирішенню, від термінів реалізації тощо. Соціальні програми відіграють консолідуючу роль тільки за умови, якщо правильно визначені пріоритети соціальної політики. Пріоритети соціальної політики – це базові напрями цільових дій, орієнтованих на вирішення найбільш значущих соціальних проблем у конкретному просторово-часовому вимірі. Такі пріоритети зазвичай розробляються для окремих сфер життєдіяльності суспільства: у сфері зайнятості; у сфері політики доходів; у сфері соціального захисту населення; у сфері охорони здоров'я населення; у сфері охорони навколишнього середовища; у сфері формування соціокультурного середовища; для розвитку комплексу галузей соціального обслуговування населення. Існують кілька типів подій, настання яких має захищатися відповідними соціальними програмами: старість, інвалідність або втрата годувальника; хвороба або пологи; нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання; безробіття; збіднілість; нужденність сімей з дітьми; втрати (моральні та фізичні) через стихійне лихо або катастрофу. При розробці соціальних програм особливого значення набувають такі моменти: логіка розробки соціальної програми; специфічні методологічні принципи та підходи; системи показників, що використовуються в процесі розробки й виражають завдання та цілі соціальних програм [7; с. 70]. Таким чином, зобов'язання Міжнародної організації праці сприяти прийняттю країнами програм, які

мають за мету підвищення життєвого рівня, благополуччя, соціального забезпечення та багато іншого поліпшення в різних сферах суспільного життя.

Систематизація законодавства України у сфері соціального забезпечення покликана не тільки навести порядок у нормативно-правовому забезпеченні системи, а й підвищити його якість відповідно до існуючого політичного та соціально-економічного становища і європейських стандартів. Однією з умов ефективної та якісної реалізації цього завдання має бути запровадження нормативно-правового регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення. Зрозуміло, що Закони України, які регламентують суспільні відносини у сфері соціального забезпечення, не можуть бути рівнозначними за своїм суспільним значенням, важливістю, обсягом, але обов'язковими вимогами до кожного з них мають бути чіткість, правова обґрунтованість, узгодженість з Конституцією та іншими правовими актами, максимальна короткість і доступність для розуміння не тільки фахівцями, а всіма громадянами України. Лише при дотриманні зазначених вимог вони можуть виконуватися як посадовими особами, так і громадянами, а за порушення або невиконання їх можуть передбачатися адміністративні або кримінальні заходи відповідальності.

Одним з пріоритетних напрямів удосконалення законодавства про соціальний захист в Україні є систематизація чинної нормативно-правової бази, оскільки правові акти, що регламентують соціальний захист громадян, приймаються безсистемно, хаотично. Відсутня єдність у підходах до законодавчого забезпечення щодо соціального захисту. Ці обставини зумовлюють необхідність комплексного системного підходу до удосконалення нормативно-правової бази галузі. Слід наголосити, що за роки незалежності України в соціально-забезпечувальній сфері було прийнято багато законів, але на нашу думку, значний масив законодавства, яке регламентує соціально-забезпечувальні відносини, не сприяє створенню умов для ефективної соціальної політики. Консолідація та інкорпорація нормативно-правових актів є проміжними етапами систематизації законодавства України у сфері соціального забезпечення, які слід проводити системно, і лише після їх проведення поступово відміняти застарілі та недосконалі діючі нормативно-правові акти, переважно підзаконні. Відповідно, виникла нагальна потреба кодифікації законодавства України про соціальний захист шляхом створення Соціального кодексу України, який зможе комплексно врегулювати всі аспекти соціального забезпечення.

Соціальний кодекс України покликаний створити єдину державну систему соціального забезпечення, а також вирішити наступні завдання в цій сфері: закріплення соціальних прав громадян; кодифікація чинного законодавства; усунення колізій між різними законодавчими актами; забезпечення взаємозв'язку з актами інших галузей законодавства; врегулювання максимально можливої кількості нормативно-правових положень у законах, норми яких є нормами прямої дії; усунення

декларативності в регулюванні відносин соціального забезпечення; впорядкування існуючих видів соціального забезпечення без встановлення нових видів (зادля уникнення збільшення витрат на його фінансування з бюджетів усіх рівнів) та збереження всіх нині чинних соціальних пільг; трансформація окремих соціальних пільг у грошові виплати (пенсії, допомоги, компенсації, субсидії, позики) та соціальне обслуговування (соціальні послуги та соціальну допомогу); закріплення фінансування соціального забезпечення за тим рівнем бюджетної системи, на якому було прийнято рішення про його встановлення; встановлення фінансування професійних пільг і гарантій працівникам за рахунок коштів роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, що виділяються на їх утримання з відповідних бюджетів; досягнення максимальної прозорості в реалізації права громадян на соціальне забезпечення; вдосконалення соціального законодавства на підставі узагальнення практики його застосування [8]. 10 листопада 2016 року в Стразбурзі був підписаний Європейський кодекс соціального забезпечення. Таким чином, підписавши Європейський кодекс соціального забезпечення, Україна, як член Ради Європи, підтвердила рішучість дотримуватися своїх зобов'язань, взятих до цієї Організації, а саме принципів демократії, верховенства права та захисту прав людини. Європейський кодекс є орієнтиром європейської моделі соціального забезпечення, заснованої на соціальній справедливості. Підписання Кодексу підтверджує, що Уряд України спрямовує свої зусилля на повну адаптацію національного законодавства у соціальній сфері до європейських стандартів, визначених багатосторонніми міжнародними інструментами Ради Європи, якими є Європейська соціальна хартія (переглянута) та Європейський кодекс соціального забезпечення [9]. Також було зазначено, що Уряд України здійснює рішучі реформи у соціально-правовій сфері з метою забезпечення соціальних прав громадян, гарантованих Європейською соціальною хартією (переглянутою), стороною якої Україна є з 2007 року. Саме ст. 12 Хартії визначено, що сторони зобов'язуються «підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення» [10].

Таким чином, ефективними напрямками реалізації консолідуючої функції має стати впорядкування законодавства шляхом його кодифікації як найвищої форми систематизації. Це сприятиме захисту прав і свобод населення в соціально-захисній сфері, яке відповідатиме вимогам Європейського Союзу і узгоджуватиме суспільні інтереси щодо захисту прав соціально вразливих верств населення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ціборовський О.М. Шляхи систематизації законодавства України у сфері охорони здоров'я / О.М.Ціборовський, С.В.Істомін, В.М.Сорока. – К., 2011. – 72 с.

2. Меленко С. Г. Консолідація як вид систематизації нормативно-правових актів / С. Г. Меленко: автореф. ... канд. юрид. наук; за спец. 12.00.01. – теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень. – К.: 2002. – 18 с.
3. Васильева Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении : теоретические и практические проблемы : дисс. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. / Васильева Ю. В. – М., 2010. – 443 с.
4. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. – Харків: Право, 2010. – 584 с.
5. Социальная политика: Энциклопедический словарь / Под общ. ред. Н.А.Волгина. – М.: Академический проект, 2005. – 688 с.
6. Паніна Н. Національна толерантність, національний ізоляціонізм та ксенофобія в Україні // Україна-2002. Моніторинг соціальних змін / За ред. В. Ворони, М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2002. – С. 445-459.
7. Хижняк Л.М. Роль міжнародної організації у національній консолідації // Політичні науки. Правознавство. Наукові праці. Том 69. Випуск 56 - С. 68-72 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/Soc\\_Gum/Npchdu/Politology/2007\\_56/56-12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Npchdu/Politology/2007_56/56-12.pdf)
8. Концепція соціального кодексу України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/arts/suspilstvo/view-941.html>
9. Підписано Європейський кодекс соціального забезпечення // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=15210>
10. Павло Розенко від імені України підписав Європейський кодекс соціального забезпечення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art\\_id=249475569](http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=249475569)

**Тищенко Олена Володимирівна**

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ЕФЕКТИВНЕ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЗАПОРУКА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

На підставі аналізу сучасних проблем формування національного соціально-забезпечувального законодавства слід констатувати, що в законодавчій сфері соціального забезпечення України існує багато теоретично-практичних проблем, які потребують поглибленого вивчення,

серед них – проблематика перспектив кодифікації соціально-забезпечувального законодавства як найвищої форми систематизації. Наявність значного масиву неузгодженого безсистемного соціально-забезпечувального законодавства, відсутність ефективних кодифікаційних процесів, збільшення чисельності соціально-вразливих верств населення – все ці явища не сприяють подальшому дієвому розвитку суспільства і держави. Означена ситуація вказує не лише на соціально-економічні, політичні та правові проблеми нашої країни, а й на необхідність кардинального реформування всієї сфери соціального забезпечення. Відповідно, існує нагальна потреба глибоких еволюційних змін у соціальній сфері, а відповідно стала очевидною доцільність визначення нових доктринальних підходів у праві соціального забезпечення з огляду на вимоги сьогодення. Створення оновленої системи соціального забезпечення європейського рівня в Україні має базуватися на активному законотворчому процесі в галузі соціального забезпечення.

Процес систематизації соціально-забезпечувального законодавства України в своїх працях досліджували вчені: В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, О. В. Москаленко, О. Л. Кучма, С. М. Прилипко, С. М. Синчук, Б. І. Сташків, Л. М. Сіньова, М. М. Шумило, Л. П. Шумна, О. М. Ярошенко та ін. Проте і на сьогодні немає одностайної позиції, яке саме коло соціально-забезпечувальних відносин має охоплювати новий кодифікаційний акт.

Відповідно, залишається відкритим питання концепції нового кодифікаційного акту, щоб він не перетворився в безсистемну збірку неузгоджених соціально-забезпечувальних норм. Про те, що такі побоювання є не безпідставними свідчать практичні спроби кодифікації соціально-забезпечувального законодавства, які можемо спостерігати в Україні [1, с.117-127]. Наприклад, як це вбачається з проекту Соціального кодексу від 15.02.2013 р. № 2311 [2] (далі – проект Соціального кодексу), у документі відсутній чіткий системний підхід щодо поділу на Загальну та Особливу частини. Зокрема, алогічним видається віднесення до Загальної частини основ загальнообов'язкового державного соціального страхування та соціального обслуговування. Крім того, в Загальній частині проекту Соціального кодексу пропонується перелік державних стандартів та гарантій, норми щодо яких розміщені непослідовно. А саме: серед основних державних гарантій, які визначаються виключно законами, відсутній гарантований Конституцією України прожитковий мінімум (ст.15 проекту Соціального кодексу), хоча у ст. ст. 12, 18 проекту Соціального кодексу вказане поняття застосовується і визначається його правовий зміст.

Застосоване в назві проекту Соціального кодексу України поняття «соціальний» по своїй суті передбачає охоплення всіх соціальних прав людини, а не лише соціальні стандарти, соціальне страхування, соціальне обслуговування, соціальне забезпечення вразливих категорій громадян. Виходячи з позицій, визначених у науковій літературі, соціальні права та свободи людини і громадянина – це міра можливої поведінки або діяльності

людини в соціальній сфері, що передбачає задоволення законних інтересів і потреб у сфері трудової діяльності, соціального захисту та охорони здоров'я [3, с.189]. Як бачимо з даного визначення, поняття «соціальні права» є похідним від поняття «соціальний» і тому, крім державних соціальних стандартів, соціального страхування, соціальних допомог, соціального обслуговування включає в себе право на працю, освіту, охорону здоров'я тощо. Відповідно, назва «Соціальний кодекс» є значно ширшою за своїм змістом, ніж коло суспільних відносин, що охоплено запропонованим кодифікаційним актом. З огляду на наведені аргументи, вважаємо, що запропонована розробниками проекту Соціального кодексу назва кодифікаційного акту соціально-забезпечувального законодавства потребує переосмислення та зміни. Більш прийнятною щодо лінгвістичних позицій та змісту даного кодифікаційного акту, на наш погляд, була б назва Кодекс соціального забезпечення України, що за своїм змістом узгоджується з Європейським кодексом соціального забезпечення [4, с.153]. Таким чином уточнюється, що цей збірник законів є результатом кодифікації саме соціально-забезпечувального законодавства. Хоча нам видається передчасним здійснювати кодифікацію всього соціально-забезпечувального законодавства України.

В основу реформування соціально-забезпечувального законодавства має бути покладена гуманістична функція права соціального забезпечення, яка спрямовує на ефективну реалізацію соціально-правового становища людини як основної соціальної цінності держави. Першочерговим кроком у цьому напрямку має стати комплексна стратегія подолання бідності з метою підвищення якості життя.

Процес систематизації соціально-забезпечувального законодавства у формі кодифікації як тенденція, спрямована на перспективу, повинен базуватися на інкорпораційних заходах, які слід розглядати як передумову, перші кроки до кодифікації. Інкорпорація – (від лат. *In corporo* – букв. в сукупності) – це така форма систематизації, коли нормативні акти певного рівня об'єднуються повністю або частково у різного роду збірники чи зібрання у певному порядку (хронологічному, алфавітному, системно-предметному) [5, с. 67]. Ми підтримуємо позицію А. В. Міцкевича, котрий підкреслював, що оскільки кодифікація законодавства – найбільш складний, котрий вимагає тривалого часу, вид систематичної обробки законодавства, до того ж ніколи не охоплює всього нормативного матеріалу, інкорпорація стає необхідним супутником кодифікації, її доповненням і в той же час передумовою подальших кодифікаційних робіт [6, с. 85]. Слід розрізняти офіційну інкорпорацію, тобто видання відповідних збірників інкорпорованого законодавства спеціально уповноваженими на те державними органами і неофіційну інкорпорацію, яка здійснюється відомствами, організаціями і приватними особами [7, с. 141]. В Україні процес офіційної інкорпорації соціально-забезпечувального законодавства як передумови кодифікації, розвивається досить повільно, як правило це

практика системно-предметної або хронологічної інкорпорації спрямованої на об'єднання в збірниках законодавчих актів за інститутами соціального забезпечення. Разом з тим, в Україні є поширеною так звана неофіційна інкорпорація, яка реалізується шляхом видання збірників нормативно-правових актів соціально-забезпечувального законодавства у приватній видавничій сфері. Попри те, що така практика сприяє підвищенню правових знань громадян, вона не завжди базується на професійному підході в добірці нормативних актів і може слугувати поширенню такого виду деформації правосвідомості населення як правовий дилетантизм (означає вільне поводження з законом (поверхове або неадекватне тлумачення правових норм, відсутність системного підходу при їх оцінці та ін.) [8].

Базуючись на доктринальних підходах та практичних реаліях, необхідно наголосити, що доцільніше кодифікацію розпочинати, охоплюючи кодифікаційним актом те коло суспільних відносин у сфері соціального забезпечення, яке першочергово потребує впорядкування та вдосконалення щодо правового регулювання. Виходячи з цього, вважаємо, що починати необхідно зі створення проекту Пенсійного кодексу України, а це, в свою чергу, дозволить впорядкувати розпорошене пенсійне законодавство та максимально усунути колізії, що існують у цьому законодавстві.

Враховуючи вищезазначене, варто зробити наступні висновки:

1. Європеїзація соціально-забезпечувальних відносин вимагає активізації правотворчого процесу у формі система-тизації соціально-забезпечувального законодавства з метою впорядкування, приведення у відповідність хаотично-розпорошеного масиву чинних нормативно-правових актів.

2. Кодифікація соціально-забезпечувального законодавства України – це процес систематизації чинного законодавства, що потребує злагодженої співпраці представників влади і суспільства з метою розробки та прийняття кодифікаційних актів в сфері соціального забезпечення, які відповідатимуть загальноєвропейським традиціям демократичного розвитку.

3. Обґрунтованим початком процесу кодифікації може бути створення та прийняття проекту Пенсійного кодексу України, враховуючи вагоме значення пенсійних правовідносин у сфері соціального забезпечення і доктринальні положення стосовно існування пенсійного права як підгалузі права соціального забезпечення. В процесі кодифікації особлива увага має приділятися системі, яка буде покладена в основу Пенсійного кодексу України, це дозволить запобігти плутанині в юридичній термінології, а також відповідатиме принципу чіткості та ясності чинного законодавства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Тищенко О.В. Право соціального забезпечення України: теоретичні та практичні проблеми формування і розвитку галузі: монографія / О.В. Тищенко. К.: ДП «Праїнт Сервіс», 2014. 394 с.

2. Проект Соціального кодексу України від 15.02.2013. № 2311: [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?id=&pf3511=45](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=45) (04.10.2018)



3. Погорілко В. Ф., Федоренко В. Л. Конституційне право України: Підручник / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко. К.: Правова єдність, 2010. 432 с.
4. Тищенко О.В. Проблеми вдосконалення соціально-забезпечувального законодавства України / О.В. Тищенко // Порівняльно-аналітичне право. Електронне наукове фахове видання. 2015. № 2. С.151-154.
5. Зайчук О. В., Оніщенко Н. М. Теорія держави і права. Академічний курс: Підручник [за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко] / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. К.: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
6. Мицкевич А. В. Из истории предметной систематизации законодательства СССР / А. В. Мицкевич // Правоведение. 1967. № 5. С. 85-89.
7. Шебанов А. Ф. Некоторые вопросы теории нормативных актов в связи с систематизацией советского законодательства / А. Ф. Шебанов // Советское государство и право. 1960. № 7. С. 139-151.
8. Требін М. П. Правосвідомість громадян України: стан та види деформації / М. П. Требін: [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc\\_dos/2009\\_844/articles](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/vkhnu/Soc_dos/2009_844/articles) (26.09.2018 р.)

**Щербина Віктор Іванович**  
доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

### **КОНЦЕПЦІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ІДЕОЛОГІЧНА СЕРЦЕВИНА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ**

Гідна праця, її гарантування в державі, – це ключова складова сучасного розуміння соціальної справедливості в демократичному суспільстві.

Частина 4 ст. 13 Конституції України [1] декларує соціальну спрямованість економіки нашої країни. Таким чином є правові основи для забезпечення можливості громадянам України жити добре, відповідно до рівня економічного розвитку країни, їх вкладу в створення національних багатств. Завдання ж держави полягає у створенні необхідних умов для забезпечення продуктивної зайнятості, що, хоча й «розмито», але передбачає ч. 2 ст. 43 Конституції України.

Більше того, ще 10 червня 2008 року МОП прийняла Декларацію про соціальну справедливість задля справедливої глобалізації [2]. У цьому акті зазначається, що в рамках концепції гідної праці всі держави зобов'язані

здійснювати заходи з досягнення чотирьох важливих завдань в таких сферах як трудові права; зайнятість; соціальний захист і соціальний діалог.

7 жовтня відзначається Всесвітній день дій за гідну працю або День гідної праці. Генеральний директор МОП Х. Сомавія на 87-й сесії Міжнародної конференції праці дав визначення поняття «гідна праця»: можливість чоловіків і жінок займатися гідною і продуктивною працею в умовах свободи, справедливості, безпеки та поваги людської гідності [3, с. 36 – 37].

П.Є. Морозов відзначає, що ЄС вважав за потрібне замінити правовий термін запроваджений МОП, «гідна праця» на термін «хороша робота» у зв'язку зі зростаючою стурбованістю про «більшу кількість і більшу якість робочих місць». Крім того, у січні 2007 року країни ЄС прийняли нову концепцію – «Якість праці і зайнятості в Європі», яка є розвитком на більш високому рівні ідей, закладених у Програму гідної праці МОП з урахуванням специфіки Європейської соціальної моделі [4].

На думку С.Ю. Головіної, ключовими поняттями гідної праці є якість праці, безпека праці і гідна заробітна плата [5, с. 144].

Термін «якість трудового життя» поступово перетворюється із соціально-політичної в юридичну категорію. Це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають можливість враховувати міру реалізації інтересів і потреб працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність. Якість трудового життя, з одного боку, розглядається як найважливіший чинник зростання конкурентоспроможності суспільства в умовах світової глобалізації, а з іншого – як одна з головних цілей соціальної політики у побудові соціальної держави та розвитку людини [6, с. 29].

Як зазначає О.М. Куренной, сьогодні МОП як одне з головних завдань розглядає концепцію «гідної праці» і досить чітко формулює свою позицію з цього питання. Невід'ємні ознаки достойної праці – нормальні умови роботи, справедлива зарплата, адекватний соціальний захист, відсутність дискримінації, право голосу [7, с. 3].

Проте основний тягар реалізації цих вкрай важливих позитивних ідей лягає саме на уряди держав. Без конкретного плану дій усі ці ідеї нічого не варті. Тому в Україні на рівні закону має бути затверджена науково-обґрунтована Концепція державної політики гідної праці.

О.М. Куренной обґрунтовано вважає, що однією з самих складних проблем цієї концепції є проблема справедливої оплати праці. З одного боку, вона, безумовно, повинна бути пов'язана з таким важливим показником, як продуктивність праці (з різних причин вона в багатьох пострадянських країнах поки ще далека від світових стандартів). З іншого боку, доля заробітної плати у ВВП є одним з найважливіших показників розвитку економіки, а по-великому рахунку і цивілізованості суспільства (спеціалісти

вважають, що в ідеалі ця доля повинна складати не менше 40 відсотків) [7, с. 4].

Саме це й обумовлює необхідність обґрунтування політико-правових основ встановлення справедливої винагороди працюючим, забезпечення можливості гідного існування людини і її сім'ї.

Наведемо декілька прикладів. Так, відповідно до Конституції Туреччини 1982 р., держава бере на себе зобов'язання забезпечити кожному справедливую долю у національному доході, ліквідувати економічну і соціальну нерівність та надати особливий захист економічно слабким особам. Країна зобов'язується здійснювати адекватні економічні, соціальні та фінансові заходи для захисту інтересів працівників, для забезпечення їм справедливої заробітної плати, що достатня для гідного існування [8, с. 121].

Відповідно ж до ч. 1 ст. 42 Конституції РБ [9] особам, які працюють за наймом, гарантується справедлива доля винагороди в економічних результатах праці відповідно до його кількості, якості і суспільного значення, але не нижче рівня, що забезпечує їм і їх сім'ям вільне і гідне існування.

Особливу увагу привертають норми, що вказують на обов'язок визначення справедливої долі працівника у результатах спільної з роботодавцем діяльності, та які є ідеологічною базою для формування положень трудового законодавства цих країн.

Порівнюємо їх із нормами Конституції України [1]. Згідно з ч. 4 і 7 ст. 43 Конституції кожному гарантується право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом та право на своєчасне одержання винагороди на працю. Відповідно до ч. 4 ст. 13 Конституції, держава забезпечує соціальну спрямованість економіки. Стаття 23 Конституції, гарантує кожній людині право на вільний розвиток особистості, а суспільство забезпечує вільний і всебічний розвиток її особистості. На жаль, у цій частині, положення Конституції України менш досконалі не тільки з техніко-юридичної точки зору, але й відображають позицію мінімального втручання держави у регулювання процесів, пов'язаних із суспільною організацією праці та гарантування прав людини у них.

Не дивно, що нинішня система формування заробітної плати в Україні сприяє розоренню країни та збідніння її населення. Чим вища суспільна значимість праці, тим за нижчою ставкою вона оплачується. І навпаки, праця, що має нульову суспільну користь і тим більше, яка завдає шкоди суспільству, належить до розряду високооплачуваних [10, с. 112].

Однак ще Г. Форд говорив: «Підприємство, яке погано платить, завжди нестійке» [11].

Тому О.І. Процевський обґрунтовано вважав, що роботодавці повинні починати соціалізацію розподілу доходів [12, с. 28]. Як зазначає Ю.К. Зайцев, соціалізація – це процес наповнення приватнокапіталістичної економіки якісно новими елементами, що забезпечують узгодження суспільних і приватних інтересів на засадах солідарності й соціального партнерства [13, с. 21 – 27].

На наш погляд, рівень декларування процесу соціалізації визначено не зовсім вірно. Це має бути зроблено в окремому розділі Концепції державної політики гідної праці, затвердженої законом.

Соціальною базою для таких законодавчих новел має стати активізація соціального партнерства на усіх рівнях. Особливу активність мають проявити державні органи, зокрема, Кабінет Міністрів України. І. Я. Кисельов зазначає, що результативність політики соціального партнерства виявилася насправді досить високою, особливо у таких країнах як Німеччина, Австрія, Швеція. У цих країнах високо розвинуте та ефективне виробництво і відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості поєднуються з відносною соціальною стабільністю, що не виключає розбіжностей і конфліктів у сфері праці, але вони не переростають у соціальні катаклізми і революційні потрясіння. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства [14, с. 156].

Уявляється, що Концепція державної політики гідної праці має стати основою Стратегії соціальної безпеки України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року – К.: Україна, 1996. – 54 с.
2. Див.: Декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации». Принята 10 июня 2008 г. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms\\_100193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/.../wcms_100193.pdf)
3. Токарь Л.В. Достойный труд или труд, достойный человеческого бытия // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.). Т 1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013.
4. Див.: Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Морозов П.Е., Моск. гос. юрид. акад. им. О.Е. Кутафина. – М., 2012. – 44 с.
5. Головина С.Ю. Программа достойного труда и ее отражение в трудовом законодательстве России / С.Ю. Головина // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева; материалы IX международной научно-практической конференции / под общ. ред. д-ра юрид. наук, проф. К.Н. Гусова; сост. канд. юрид. наук, доц. О.А. Шевченко, канд. юрид. наук, ст. преп. М.И. Акатнова. – М.: Проспект, 2013.
6. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: Изд-во БЕК, 1998.
7. Куренной А.М. Современные тенденции в правовом регулировании социально-трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2009. – Пилотный выпуск.

8. Шахназарова Л.Р. Принципы и источники трудового права Турции // Труд за рубежом. – 2007. – № 1.

9. Конституция Республики Беларусь 1994 года, с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud>.

10. Степаненко С. Суспільно корисна економіка та її основні принципи і розрахунки на прикладі соціально-економічного розвитку сільськогосподарського регіону // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України / за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К.: НАДУ, 2012. – Вип. 2.

11. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://n-t.ru/ri/mz01.htm>.

12. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія / О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014.

13. Див.: Зайцев Ю.В. Соціалізація економіки України та система трансформації суспільства / Ю.К. Зайцев. – К.: КНВУ, 2012.

14. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1995.

*Яригіна Єлизавета Петрівна*  
кандидат юридичних наук,  
асистент кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ОСВІТНЯ ПОЛІТИКА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ**

Найважливішим напрямом освітньої політики України в умовах Євроінтеграції є проблема взаємозв'язку соціальної безпеки і освіти.

Розробка адекватної освітньої політики стає все більш актуальною, тому що збереження цілісності країни, незалежності держави, стабільності суспільства, досягнення енергійного розвитку людського потенціалу неможливе без ставки на освіту. Побудована на принципах соціальної безпеки, соціальна політика на практиці повинна складатися з послідовної реалізації двох ключових завдань. З одного боку, це - прийняття і виконання високих соціальних зобов'язань держави в комплексній системі соціальних стандартів.

З іншого боку, нова соціальна політика вимагає постійного створення і розширення інфраструктури, нових можливостей для самореалізації, саморозвитку, власних інвестицій суспільства і кожного громадянина в своє майбутнє і майбутнє своєї сім'ї.

Освіта має відповідати найкращим інтересам і цілям сталого розвитку дитини в цілому, без дискримінації, з повагою до поглядів дитини та з її активною участю.

Тому, в подальших наукових дослідженнях державної політики в галузі освіти України потрібно враховувати і такі підходи: 1) освіта, наука й національна безпека перебувають у тісному взаємозв'язку; 2) державна політика в галузі освіти і науки є важливою складовою єдиної державної політики у сфері забезпечення національної безпеки держави, адже освіта, як основа цивілізованого суспільства, впливає на всі рівні національної безпеки; 3) освіта й наука реально мають стати основою національної безпеки; ті країни, що вважають освіту й науку стратегічним резервом свого розвитку, матимуть перспективу успішної держави третього тисячоліття.

Термін "соціальна безпека" порівняно недавно увійшов в науковий і політичний обіг. Проте, він швидко вписався в міжнародну і національну лексику, знайшов свій конкретний розвиток в ряді міжнародних документів.

Поняття «соціальна безпека» можна охарактеризувати як:

- сукупність заходів щодо захисту інтересів країни і народу в соціальній сфері, розвиток соціальної структури і відносин в суспільстві, системи життєзабезпечення і соціалізації людей. Соціальна безпека України в сучасних умовах є складовим елементом національної безпеки і становить основу для функціонування всіх соціальних елементів;

- засіб функціонування соціальної системи, що забезпечує збереження її цілісності, стійкості і життєздатності в процесі взаємодії її структурних складових та елементів між собою і з навколишнім середовищем протягом існування і розвитку суспільства;

- стан стабільної захищеності життєво важливих інтересів особистості, суспільства і держави від виникаючих викликів і загроз у всіх сферах життєдіяльності, взаємообумовленого і взаємозалежного від дій суб'єктів безпеки, що вживаються ними в процесі її забезпечення. Це такий стан соціальної сфери, при якому забезпечується її стійкий стан, оптимальне задоволення потреб, гідну якість життя, створення умов для розвитку особистості [1].

Тому, соціальна безпека - це: сукупність заходів щодо захисту цілей, ідеалів, цінностей і інтересів людини, родини, країни і народу в соціальній сфері, розвиток соціальної структури і відносин в суспільстві; захищеність соціальної сфери суспільства і держави від загроз, здатних зруйнувати її або зумовити її деградацію. Саме цей вид безпеки має на увазі різноманіття об'єктів, т. е. орієнтований як на кожну людину, окремі соціальні інститути, так і на державу і суспільство в цілому.

З позиції міжнародного права, соціальна безпека розглядається через призму безпеки особистості (що відображено, наприклад, в численних документах ООН). Концепція безпеки особистості включає широкий комплекс прав людини, гарантованих та охоронюваних на національному рівні і вимагають спільних міждержавних зусиль по їх захисту. Загрози

правам і свободам людини визнаються світовою спільнотою як «не мають державних кордонів», а отже, боротьба з ними вимагає багатосторонніх підходів.

Базовою передумовою практичної реалізації Україною європейського вибору, який передбачає забезпечення реальної демократії, піднесення економіки, побудованої на ринкових засадах, реалізацію прав і свобод людини, є, насамперед, досягнення нашою державою євро-стандартів у соціальній сфері. Підписання Україною Європейської соціальної хартії ставить завдання не тільки щодо адаптації національного законодавства до норм хартії, але й практичного впровадження соціальних стандартів у сферах праці, зайнятості, освіти, професійної підготовки та перепідготовки, медичної та соціальної допомоги, захисту сім'ї, дітей, підтримки людей з обмеженими можливостями тощо.

Право дитини на соціальний захист в даний час є одним з соціально економічних прав і свобод особистості і зафіксовано в конституціях більшості європейських країн.

У зв'язку з цим вирішення поставлених перед державою і суспільством завдань має спиратися на розроблені і законодавчо прийняті стандарти якості та рівня життя громадян нашої країни, які гарантували б якість та безпеку життя і здоров'я, освіти, побуту, всіх верств населення, кожної сім'ї і кожного громадянина України. Нерозробленість і ігнорування реальних державних заходів захисту дітей і підлітків позначається на їхній поведінці, діяльності, спілкуванні, призводить до антигромадської поведінки, булінгу, зростання злочинності.

Стан соціальної безпеки країни знаходиться в прямій залежності від рівня життя населення. Тому, основна задача системи забезпечення соціальної безпеки є контроль за соціальними процесами й недопущенню погіршення стану соціальної системи та її елементів [2].

Інструментами рішення цих та інших проблем життєдіяльності держави є наступні системи: освіти, науки та культури; охорони здоров'я та добробуту; соціального страхування, пенсійного та соціального забезпечення тощо.

Отже, основні напрямки соціальної безпеки в Україні: виявлення та оцінка осередків потенційної соціальної небезпеки, конфліктних ситуацій, пошук та оцінка потенційних резервів підвищення соціальної безпеки та прискорення соціального розвитку; розробка та реалізація програм і проектів, спрямованих на підвищення соціальної безпеки; пошук, оцінка та відбір для широкого застосування вже існуючих соціально-економічних механізмів, засобів та методів прискорення соціального розвитку; налагодження системи регулярного (безперервного) визначення соціальної ефективності організаційно-технічних проектів, програм, законопроектів, пропозицій та функціонуючих об'єктів; методичне та організаційне забезпечення робіт по соціальній експертизі соціально значущих об'єктів, досліджень, розробок; розробка практичних методів активізації творчого потенціалу населення для підвищення соціальної безпеки та прискорення соціального розвитку [3].

До проблем, які потребують невідкладного вирішення, закономірно відносяться також: відсутність розвиненої телекомунікаційної інфраструктури країни; невідповідність інформаційного середовища України базовим міжнародним індикаторам; відсутність реально ефективної інноваційної політики держави.

Таким чином, без мобілізації політичних та суспільних інститутів на пріоритетний розвиток суспільства, заснованого на знаннях, неможливо досягти високої якості та соціальної безпеки життя громадян України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Сафин А.А. Социальная безопасность и профессиональные деформации педагога // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 2. – С.132-134. URL:<http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=26178>
2. Соціальна безпека // [Електронний ресурс] – режим доступу: <http://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/6639/socialna-bezpeka>
3. Магальяс А.І. Соціальна безпека як пріоритетна складова Національної безпеки України // [Електронний ресурс]: Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/28\\_PRNT\\_2009/Economics/53259.dom.htm](http://www.rusnauka.com/28_PRNT_2009/Economics/53259.dom.htm)



# **Реформування трудового та соціально-забезпечувального законодавства в контексті соціальної безпеки**

*Андрій Василь Михайлович  
доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **РОЛЬ І МІСЦЕ ПЕНСІЙНИХ СИСТЕМ У СУСПІЛЬНОМУ РОЗВИТКУ**

Актуальність теми дослідження обумовлена кризовим станом пенсійного законодавства, необхідністю формування сучасної доктрини теорії пенсійного забезпечення, зміною загальнотеоретичних акцентів у наукових дослідженнях, потребою оновлення пенсійного законодавства, особливо в частині запровадження накопичувальної пенсійної системи, закріплення міжнародних соціальних стандартів. Все це потребує посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності. Це, у свою чергу, актуалізує пошук шляхів вивчення європейського досвіду щодо побудови пенсійного забезпечення відповідно до стандартів Європейського Союзу.

Як правило, саме наприкінці життєвого циклу людина в силу об'єктивних причин - погіршення стану здоров'я, зміни психофізичного самопочуття, соціального статусу та моделей поведінки тощо - втрачає здатність і можливості в отриманні регулярних трудових доходів, необхідних для підтримання достатнього рівня життя. Характеризуючи цю проблему, фахівці МОП справедливо вказують на головний ризик, пов'язаний з настанням літнього віку - це зuboжіння або незахищеність доходу внаслідок часткової або повної втрати спроможності отримання заробітку. Державним інструментом запобігання цього ризику є пенсійна система - як структура забезпечення громадян доходом (регулярними періодичними виплатами) по досягненні ними певного віку, коли вони більше не отримують регулярної заробітної плати [1, с. 45].

В підтвердження основоположної ролі пенсійних виплат у забезпеченні гарантованого доходу та добробуту людей похилого віку, МОП наводить такі аргументи: люди похилого віку не можуть покладатися на дохід від трудової діяльності, а відтак позбавлені засобів для нормальної життєдіяльності; наявність заощаджень та активів (включаючи домоволодіння) покращують ситуацію, однак для більшості людей цього

недостатньо для забезпечення достатнього рівня гарантованого доходу до кінця життя; грошова підтримка родичів (у разі їх наявності) може бути важливим додатковим джерелом доходу для літніх людей, але не завжди є надійною, зокрема, у сім'ях, у яких рівень доходу досить низький.

З наведених причин, для переважної більшості людей похилого віку лише ефективні пенсійні системи є фундаментом для отримання, хоча б базового гарантованого доходу. Крім того, для запобігання бідності, пенсійне забезпечення повинно доповнюватися доступом до державних соціальних послуг, що надаються безкоштовно або за пільговими ознаками, включаючи охорону здоров'я [2, с. 110].

В ідеалі, приватні або державні пенсійні системи повинні забезпечувати гарантії отримання доходу для всіх осіб, причому такого, що дозволяє пенсіонерам мати рівень життя вище прожиткового мінімуму. Однак, реально, майже 80% населення світу не мають достатнього захисту від ризиків, пов'язаних зі станом здоров'я, інвалідністю та ступенем матеріальної забезпеченості в літньому віці [3, с.14]. Саме тому, важливим завданням для більшості держав є вироблення адекватних стратегій пенсійного забезпечення громадян, з урахуванням національної специфіки.

Фундамент пенсійних систем повинен бути достатньо міцним, незалежно від їх виду. В більшості випадків, як зазначають деякі дослідники, «старіючий світ» створює проблеми як для розподільчих (солідарних), так і для накопичувальних пенсійних систем, однак, конкретна сутність проблеми пенсійної політики в окремо взятій країні, визначається існуючою національною пенсійною системою та інтенсивністю демографічних змін у державі [4, с.37].

У контексті суспільного розвитку важливо зазначити, що пенсійні системи є невід'ємною складовою національних систем соціального забезпечення - основного інструменту державної політики у сфері надання соціальної підтримки та захисту населення. Відповідно, пенсійне забезпечення громадян розглядається як важливий елемент соціального забезпечення, право на яке належить до основних універсальних прав людини. Таке трактування базується на визначенні МОП поняття соціального забезпечення, як комплексу заходів, що передбачають надання допомоги у грошовій або натуральній формі з метою забезпечення захисту за наявності соціальних ризиків і потреб, зокрема в разі: відсутності доступу до медичного обслуговування або фінансової недоступності медичних послуг; недостатньої підтримки з боку родини, особливо для дітей і дорослих утриманців; загальної бідності та соціальної ізоляції; відсутності, пов'язаного з трудовою діяльністю доходу (або недостатності доходу) внаслідок хвороби, інвалідності, народження дитини, виробничого травматизму, безробіття, старості або смерті члена сім'ї. Це дає підстави стверджувати, що пенсії за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника, а також державна соціальну допомога особам, які не мають права на пенсію – є одними з головних інструментів соціального захисту населення.

Однак, на сьогодні у МОП немає конкретної моделі ідеальної пенсійної системи, але є головні вимоги до пенсійних систем [1, с.119]. Ці вимоги включені до стандартів соціального забезпечення, які зазначають, як саме повинна працювати система соціального забезпечення. Ними є:

1. Загальне охоплення. Кожна людина має право на забезпечену старість в межах пенсійних систем, які надають усім без винятку особам як мінімум базовий рівень захисту доходів у старості. Так само кожна людина має право на захист доходу в разі втрати годувальника або настання інвалідності.

2. Право на пенсійну допомогу повинне мати точне юридичне визначення.

3. Рівність і справедливість. Повністю виключається дискримінація, в тому числі корінних і некорінних жителів.

4. Захист від бідності. Пенсійні системи повинні надавати надійні гарантії мінімальних виплат.

5. Заміщення втрачених доходів. Пенсії, які базуються на внесках і розраховуються залежно від заробітку, повинні забезпечувати рівень заміщення щонайменше особам із заробітком нижче середнього рівня.

6. Колективна актуарна еквівалентність внесків і рівня пенсій. Розміри пенсійних виплат для усіх платників внесків повинні залежати від загального обсягу сплачених внесків.

7. Гарантії мінімальної прибутковості накопичень. Реальна вартість внесків, сплачених до накопичувальних програм, має бути захищена там, де ці програми є частиною національної пенсійної системи

8. Стабільне фінансування та фінансова відповідальність. Пенсійні програми повинні фінансуватися на довготривалий час. В будь-яких випадках, вони не повинні фінансуватися за рахунок інших соціальних виплат.

9. Узгоджена та послідовна політика. Пенсійна політика повинна стати невід'ємною частиною єдиної та узгодженої політики в сфері соціального забезпечення, що дає доступ усім хто цього потребує.

10. Відповідальність держави. Держава повинна залишатися головним гарантом права на забезпечену старість і доступу до пенсій достатнього рівня. Ці гарантії стосуються однаковою мірою як пенсійних систем, заснованих на сплаті внесків, так і повністю дотаційних систем. Вони можуть бути законодавчо закріплені будь-якою державою.

В підсумку, можна зазначити, що враховуючи соціальні, економічні чинники та світовий досвід, можна сформулювати головні засади (принципи), на яких повинна бути побудована система пенсійного забезпечення. Вони зводяться до таких основних принципів: принцип законності (забезпечує функціонування системи пенсійного забезпечення на основі законодавчої бази даної країни); принцип стабільності (пенсійні виплати виплачуються періодично у визначений термін, що забезпечує стабільний дохід пенсіонерам); принцип обов'язкової участі у системі (кожен працездатний громадянин повинен сплачувати пенсійні внески та вибирати систему, якщо це передбачено законодавством); принцип прозорості (вільний доступ до інформації щодо діяльності системи пенсійного забезпечення для учасників);

принцип загальнодоступності (інформація про систему пенсійного забезпечення та її використання є доступними для усіх громадян); принцип справедливості (призначення та виплата пенсій здійснюється згідно з чинним законодавством, гарантом якого виступає держава); принцип гідного рівня забезпечення у випадку непрацездатності (законодавство кожної держави передбачає розміри пенсійних виплат, котрі забезпечують гідний рівень матеріального забезпечення); принцип диверсифікації (інвестування коштів у різні види цінних паперів, а також розширення переліку послуг з метою мінімізації ризику); принцип відповідальності держави за організацію пенсійного забезпечення (держава виступає гарантом виплат та правильності нарахування пенсій); принцип відповідності системи пенсійного забезпечення національним особливостям, традиціям і менталітету суспільства (кожна країна, приймаючи законодавство про систему пенсійного забезпечення, спирається на особливості суспільства) [5, с. 248].

#### **Список використаних джерел:**

1. Социальное обеспечение в мире в 2010-2011гг. Обеспечение охвата во время и после кризиса. - Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, М., 2011, 292 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro.../wcms\\_344709.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro.../wcms_344709.pdf)
2. Доклад о социальной защите в мире 2014/2015. Обеспечение экономического восстановления, инклюзивного развития и социальной справедливости. - Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Москва, 2015, 436 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---.../wcms\\_390985.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---.../wcms_390985.pdf)
3. Обзор мирового экономического и социального положения, 2007 год. Развитие в условиях старения населения мира. - Нью-Йорк: ООН, Департамент по экономическим и социальным вопросам, 2007, 265 с. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess\\_archive/2007wess\\_ru.pdf](http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wess_archive/2007wess_ru.pdf)
4. Тернер А. Пенсионные проблемы стареющего мира. – Финансы и развитие, 2006, №3, С.36-39.
5. Загорулько І.Б., Львівська К.А. Системи пенсійного забезпечення: поняття принципи та функції. Національний лісотехнічний університет України// Збірник науково-технічних праць. Науковий вісник, 2005, вип. 15.3. С. 248-256.

**Байло Олена Володимирівна**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
економіко-правового факультету  
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

## **НОВЕЛИ ЦИВІЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

В умовах реформування судової гілки влади було прийнято зміни до цивільного процесуального законодавства, зокрема змін зазнав порядок розгляду та вирішення спорів, що витікають із трудових відносин.

Питання розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів були предметом дослідження таких науковців, як: Н.Б. Болотіна, В.М. Дейнека, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна, С.М. Прилипко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

Ані в чинному законодавстві, ані в науці трудового права немає єдиного підходу до розуміння поняття індивідуального трудового спору. Так, Н.Б. Болотіна під трудовим спором розуміє неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів [1, с. 665]. На думку В.М. Дейнека в проєкті Трудового кодексу України слід визначити трудові спори як неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів, а також за допомогою інших форм захисту розбіжності між працівником і роботодавцем щодо застосування трудового законодавства, договорів про працю або встановлення чи зміни умов праці, передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу [2, с. 78]. В.П. Самокиш вважає доцільним імплементувати визначення, надані Міжнародною організацією праці у національне законодавство, та закріпити поняття індивідуального трудового спору як розбіжності або конфлікт між працівником(працівниками) або органом, який уповноважений представляти інтереси працівників, та роботодавцем стосовно питань, що є предметом їх спільного інтересу [3, с. 143].

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів передбачено Кодексом законів про працю. Зокрема, в ст. 221 зазначено, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Ст. 19 Цивільного процесуального кодексу України передбачено, що суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства.

Відповідно до ст. 274 ЦПК України до справ, що розглядаються в порядку спрощеного позовного провадження, серед інших, належать справи, що

виникають з трудових відносин. В.Я. Буряк вважає такі нововведення обмеження права працівників. Вчений посиляється на той, факт, що право на працю є конституційним правом громадян. Відповідно трудові права працівника випливають із конституційного права на працю. Постає питання: чому захист конституційного права віднесено до категорії спрощеного провадження? В даному випадку це порушує основоположні права людини у тому числі право на захист [4, с. 118].

Варто звернути увагу, що суд розглядає справи у порядку спрощеного позовного провадження протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження у справі. Проте ЦПК України у редакції до 15.12.2017 року гарантував розгляд справ про поновлення на роботі у строки не більше одного місяця. Однак, одним з актуальних питань здійснення ефективного захисту трудових прав залишається дотримання строків розгляду справ, передбачених ст. 275 ЦПК України.

Серед особливостей здійснення правосуддя у порядку спрощеного позовного провадження слід відзначити, що суд розглядає справу в порядку спрощеного позовного провадження без повідомлення сторін за наявними у справі матеріалами, за відсутності клопотання будь-якої зі сторін про інше. За клопотанням однієї із сторін або з власної ініціативи суду розгляд справи проводиться в судовому засіданні з повідомленням (викликом) сторін.

Законодавством передбачені випадки, коли суд може відмовити в задоволенні клопотання сторони про розгляд справи в судовому засіданні з повідомленням сторін за одночасного існування таких умов:

- 1) предметом позову є стягнення грошової суми, розмір якої не перевищує ста розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб;
- 2) характер спірних правовідносин та предмет доказування у справі не вимагають проведення судового засідання з повідомленням сторін для повного та всебічного встановлення обставин справи.

Суд при розгляді справи без виклику сторін та лише за результатами вивчення наявних матеріалів справи не завжди може об'єктивно вирішити справу по суті, у зв'язку із тим, що на практиці у працівника можуть виникати складнощі із пред'явленням документів, які знаходяться у роботодавця або неоднаковим тлумаченням фактів судом та сторонами спору.

За загальним правилом представником у суді може бути адвокат або законний представник. Під час розгляду спорів, що виникають з трудових відносин, а також справ у малозначних спорах (малозначні справи) представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років, має цивільну процесуальну дієздатність, за винятком осіб, визначених у статті 61 ЦПК України. Таке виключення для трудових спорів гарантує доступність правової допомоги для обох сторін спору, проте чи буде така допомога належної якості?

Незмінними залишилися правила повороту виконання рішення. Так, ст. 445 ЦПК України зазначено, що у справах про стягнення аліментів, а також у

справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання не допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

Отже, реформування національного процесуального законодавства з метою дотримання національного та зарубіжного досвіду покликані привести судовий захист на якісно новий рівень. Нововведення щодо розгляду спорів, що витікають із трудових відносин спрямовані на забезпечення відкритості та прозорості такого розгляду, впорядкування питання про розумні строки розгляду трудових спорів, тощо. На думку, В.П. Самокиш правові норми, які стосуються розгляду та вирішення трудових спорів у ЦПК України є не систематизованими та містяться у багатьох окремих статтях цього кодексу, що ускладнює можливість розуміння правил розгляду та вирішення трудових спорів учасниками, які не є фахівцями у галузі права. Тому, науковець вважає за доцільне внести до ЦПК України зміни та передбачити в окремій главі порядок розгляду судом справ, що виникають з трудових відносин [3, с. 145]. Проте вважаємо, що виокремлення усіх норм процесуального закону щодо розгляду і вирішення трудових спорів є недоцільним та лише ускладнить ЦПК України шляхом дублювання окремих норм, оскільки вони ідентичні і для інших категорій справ.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болотіна Н.Б. трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
2. Дейнека В.М. Поняття та види індивідуальних трудових спорів / В.М. Дейнека // Вісник Одеського національного університету імені І.І.Мечникова. Серія Правознавство. – Том 19. – Вип.3 (24). – 2014. – с. 73-79
3. Самокиш В.П. Особливості розгляду трудових спорів за новим цивільним процесуальним кодексом України / В.П. Самокиш // Вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки. – Вип. 6. – Том 1. – 2017 – с. 143-145.
4. Буряк В.Я. До питання про судовий порядок розгляду трудових спорів / В.Я. Буряк // Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика : тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : ФОП Панов А.Н, 2018. – 539 с.

**Бонтлаб Василь Васильович**  
кандидат юридичних наук,  
здобувач Навчально-наукового інституту  
права ім. І. Малиновського  
Національного університету «Острозька академія»

## **НОВЕЛИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ КТС У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕБЕЗПЕЧЕННЯ**

Проведення в Україні системи соціально-економічних реформ, насамперед, реформи ринку праці, пов'язано із посиленням системи трудових прав працюючих, механізмів їх захисту, вироблення дієвих механізмів розгляду трудових спорів (конфліктів) [1, с. 17-18], [2]. Очевидно, що сучасна концепція розгляду та вирішення трудових спорів (конфліктів) має бути вирішена у процесі кодифікації трудового законодавства, як складова його еволюції та розвитку в умовах соціальної та правової держави, утвердження верховенства права, сучасних, демократичних, європейських цінностей у сфері праці [3]. Ця тенденція посилюється не лише зростанням чисельності трудових спорів (конфліктів), неефективністю, складністю трудового законодавства, а також відсутністю ефективного функціонування системи юрисдикційних суб'єктів. Недостатньо ефективним та конструктивним є правовий статус комісії по трудових спорах (далі – КТС). Як відомо, норми Кодексу законів про працю України ( далі – КЗпП)[4] визначають лише загальні його риси, надаючи, при цьому, перевагу у формуванні цього органу працівникам. У КЗпП України (ст.223) передбачено, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу. Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом. Крім того, законодавець трактує, що «КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу». Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

Певні новації щодо правового статусу КТС містить проект Трудового кодексу ( далі – ТК України), який ще 05.11.2015 р. Верховною Радою України



було ухвалено у першому читанні та готується до другого читання ( редакція від 24.07.2017р.) [5].

Змістовний аналіз проекту ТК (ст.ст.370-379), дозволяє виділити низку особливостей пов'язаних із правовим статусом КТС, зокрема: КТС трактується як «орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів»; питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником); КТС утворюється на паритетних засадах із представників роботодавця і працівників, зокрема, кількісний склад КТС визначається за домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників роботодавця та працівників; працівник може звернутися до КТС із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника; працівник звертається до КТС з письмовою заявою, що підлягає обов'язковій реєстрації; КТС повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви; спір розглядається в обов'язковій присутності працівника, який подав заяву, або його представника; рішення КТС приймається за згодою між представниками роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні; рішення КТС підписується головою та секретарем комісії; рішення КТС підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки.

Ураховуючи вищевикладене, можна констатувати, що проект ТК: 1) посилює ефективність КТС як органу, що збалансовує інтереси працівників та роботодавця; 2) не достатньо чітко визначає морально-етичні, професійно-кваліфікаційні вимоги до кандидатів у члени КТС; 3) чітко не означає строк звернення до КТС; 4) чітко не регламентує процедуру розгляду трудового спору у КТС.

З метою формування сучасної та конструктивної концепції розв'язання індивідуальних трудових спорів (конфліктів), видається коректним розробити проект Трудового процесуального кодексу України, з урахуванням позицій експертів, вчених, досягнень провідних шкіл соціального права, позицій держави, роботодавців, професійних спілок, а також провести з його приводу системні громадські і експертні слухання. Саме, це дозволяє ухвалити парламентом Трудовий процесуальний кодекс України як системний, ефективний та продуктивний кодифікований закон у сфері праці.

### **Список використаних джерел:**

1. Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальна держава: сутність і перспективи // М.І. Іншин, Д.І. Сіроха. Актуальні проблеми соціального права: збірник матеріалів учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2014 р./За загальною редакцією М.І.

Іншина, В.Л. Костюка, В.О. Попелюшка. К.: ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2015. С.17-21.

2. Костюк В.Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10) : [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

3. Конституція України. Закон України 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996.№30. Ст. 141.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018 р.). Відомості Верховної Ради УРСР 1971. № 50. Ст. 375.

5. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

**Бориченко Катерина Валеріївна**  
кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **«ПРАВО НА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ», «ПРАВА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ»: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ**

У процесі забезпечення стану захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від впливу загроз різного виду чи не найголовніше місце займає ефективне здійснення права на соціальний захист. Варто констатувати, що у сучасних соціально-економічних та політичних умовах заходи, що здійснюються уповноваженими суб'єктами з метою подолання/пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, адаптації особи (сім'ї) до нових умов життєдіяльності, є малоефективними, однією з причин чого є відсутність однастайності серед науковців щодо визначення суб'єктивного права, виникнення якого пов'язане з настанням соціальних ризиків.

Так, у науці права соціального забезпечення вже протягом більш ніж півстоліття точиться дискусія щодо визначення права, здійснення якого спрямоване на задоволення інтересу щодо отримання конкретного виду соціального захисту з метою подолання/пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків. Застосовуються поняття «право на соціальний захист», «право на соціальне забезпечення», «соціально-забезпечувальні права», «права у сфері соціального забезпечення» тощо. Співвідношенню категорій «право на соціальний захист» та «право на соціальне забезпечення» присвячено досить багато наукових праць відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема, таких як: Н. Болотіна, С. Синчук, І. Сирота, В. Тарасенко,

Е. Тучкова, В. Шайхатдінов, Г. Яковлева і т.д., у той час як зв'язок «права на соціальний захист» та «прав у сфері соціального забезпечення» розкритий недостатньо.

Так, основуючись на положеннях Конституції України В.Ф. Погорілко в підручнику «Конституційне право України» слушно зазначає, що важливим соціальним правом є право на соціальний захист, що передбачає можливість отримання пенсій, соціальних виплат і допомоги, що є основними джерелами існування та забезпечують прожитковий мінімум на випадок повної часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, старості та в інших випадках, передбачених чинним законодавством [1, с. 215].

Г. Яковлева зазначає, що право людини на соціальний захист є закріпленими в Конституції України та міжнародних правових документах, а також поширені в інших нормативно-правових актах України беззаперечні права людини на отримання від держави того чи іншого виду безповоротної матеріальної допомоги (або допомоги, що не має матеріального характеру), що спрямовані на забезпечення гідного рівня життя особи, яка за тих чи інших життєвих обставин потребує такої допомоги [2, с. 103].

Перш за все варто відзначити, що не зовсім доречним з точки зору юридичної техніки є визначення права на соціальний захист через «беззаперечні права людини на отримання заходів соціального захисту матеріального та нематеріального характеру», оскільки визначення «права через право» є нелогічним та не розкриває правової природи досліджуваної міри можливої поведінки особистості. У той же час, цікавою є сама ідея, сформульована у запропонованому Г. Яковлевою визначенні права на соціальний захист, як такого, що здійснюється в результаті реалізації окремих менших за змістом прав на отримання видів соціального захисту як матеріального, так і нематеріального характеру у визначених нормативно-правовими актами випадках.

Схожої точки зору дотримується С. Кадомцева, яка зазначає, що у розвиненій державі соціальний захист представлений двома взаємодоповнюючими частинами. Перша – це система грошової допомоги, що дозволяє компенсувати наслідки втрати або зниження працездатності, тобто втрати заробітку в результаті хвороби, безробіття або його зниження, здійснення додаткових затрат у зв'язку з появою на утриманні дітей, осіб похилого віку тощо. Друга частина – комплекси соціальних послуг та пільг: медичні послуги, різні форми соціальної та професійної реабілітації, послуги з працевлаштування, обслуговування людей похилого віку, осіб з інвалідністю, надання пільг за соціальною та професійною ознаками тощо [3, с. 2].

Цілком влучним у зв'язку з цим є визначення права на соціальний захист, сформульоване Н.Б. Болотіною, яка відзначає, що це комплекс суб'єктивних прав особи, які містять такі основні правомочності, як право на пенсійне забезпечення, право на соціальну допомогу, право на соціальну послуги, право на медичну допомогу тощо [4, с. 113].

Таким чином, визначаючи поняття права на соціальний захист науковці одностайно стверджують, що одного універсального заходу соціального захисту, немає та не може бути. У той же час, все різноманіття передбачених нормативно-правовими актами грошових виплат, соціальних послуг, соціальних пільг, медичної допомоги тощо надається з єдиною метою – подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, їх попередження та профілактика, адаптування особи до нових умов життєдіяльності.

Так, наприклад, з метою подолання наслідків такого соціального ризику як досягнення пенсійного віку (старість) особа здійснює права на призначення і виплату пенсії за віком відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року (державної соціальної допомоги відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю» від 18 травня 2004 року), на соціальне обслуговування, у тому числі вдома, відповідно до Закону України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року, на безплатний проїзд у транспорті загального користування відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про безплатний проїзд пенсіонерів на транспорті загального користування» від 17 травня 1993 року № 354 тощо.

Кожне з названих прав є складовою комплексного права на соціальний захист, яке здійснюється шляхом реалізації у випадку настання конкретного соціального ризику відповідних правомочностей щодо отримання передбачених нормативно-правовими актами видів соціального захисту: грошових виплат, соціального обслуговування, медичної допомоги, лікарських засобів та виробів медичного призначення, соціальних пільг, натуральної допомоги, житлово-комунальних субсидій, для визначення яких й застосовується категорія «права у сфері соціального забезпечення».

Так, Є.В. Краснов досліджуючи порядок захисту досліджуваного права визначає особливості його здійснення у випадку порушення чи невизнання права на пенсію, права на матеріальне забезпечення та соціальні послуги у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, права на державну соціальну допомогу та соціальне обслуговування осіб з інвалідністю, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, дітей війни, біженців та осіб, які потребують додаткового чи тимчасового захисту, сімей з дітьми, права на медичну допомогу [5, с. 6-7]. Науковець відзначає, що здійснення права на соціальний захист пов'язане з реалізацією прав у сфері соціального забезпечення, проте не наводить обґрунтування даного твердження.

На нашу думку, цілком можна погодитися з думкою Є.В. Краснова, що права у сфері соціального забезпечення є складовою права на соціальний захист. Так, перш за все, ст. 46 Конституції України визначено, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати

годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Таким чином, Основним законом нашої держави визначено, що право на соціальний захист включає в себе інші менш об'ємні за змістом права на отримання конкретних заходів соціального захисту (права у сфері соціального забезпечення).

По-друге, сам термін «забезпечення» розуміється як надання кому-небудь достатніх засобів для існування [6, с. 375], що через призму права соціального забезпечення означає надання конкретних матеріальних благ та/або нематеріальних заходів, спрямованих на забезпечення кожному достатнього життєвого рівня. У той же час, соціальний захист у сучасних умовах не вичерпується виключно здійсненням заходів, спрямованих на подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, але й передбачає їх попередження та профілактику. Прикладом таких заходів можуть бути соціальна профілактика серед сімей, дітей та молоді, спрямована на запобігання складним життєвим обставинам даної групи суб'єктів права соціального забезпечення, аморальній, протиправній поведінці в сім'ях, серед дітей та молоді, виявлення будь-якого негативного впливу на життя і здоров'я дітей та молоді і запобігання такому впливу та поширенню соціально небезпечних хвороб серед дітей та молоді, профілактична робота з батьками, іншими законними представниками дитини із запобігання домашньому насильству стосовно дітей та за участю дітей тощо.

Таким чином, право на соціальний захист та права у сфері соціального забезпечення співвідносяться як ціле і частина. Права у сфері соціального забезпечення є основою права на соціальний захист, оскільки у процесі їх здійснення задовольняється інтерес управомоченої особи на отримання конкретних видів соціального захисту, спрямованих на подолання та/або пом'якшення несприятливих наслідків соціальних ризиків, що вже настали, адаптацію особи/сім'ї до нових умов життєдіяльності. У той же час, зміст права на соціальний захист не вичерпується виключно правомочностями, спрямованими на задоволення інтересу, що виникає коли соціальний ризик вже настав, не останнє місце у досліджуваному праві займають інтерес управомоченої особи щодо уникнення або максимальної мінімізації кількості соціальних ризиків у її житті.

#### **Список використанні джерел:**

1. Погорілко В.Ф. Конституційне право України : [підручник]. К :Правова єдність, 2010. 428 с.
2. Яковлєва Г. Зміст поняття конституційного права людини на соціальний захист. Підприємство, господарство і право. 2017. № 2. С. 100-104.
3. Кадомцева С.В. Экономические основы системы социальной защиты. М. : МЦНТИ, 1997. 248 с.
4. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. К. :Знання, 2005. 381 с.

5. Краснов Є.В. Захист прав у сфері соціального забезпечення: навч.-метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2015. 118 с.
6. Карванський С. Практичний словник синонімів української мови. Львів: БаК, 2008. 512 с.

**Власенко Наталія Романівна**  
*адвокат, Радник голови Держгеонадра,  
юрист ПАТ «НАК «Надра України»,  
член правління ГО «Наука. Розвідка. Видобування»*

### **КОЛІЗІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО СПЛАТИ ЄДИНОГО ВНЕСКУ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ОСОБАМИ, ЯКІ ПРОВАДЯТЬ НЕЗАЛЕЖНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ПРАЦЮЮТЬ ПО НАЙМУ**

На сучасному етапі розвитку Україна як соціальна держава перебуває в стані фінансової кризи, яка не може не впливати на соціальну сферу. В першу чергу знизився рівень та якість життєзабезпечення життя різних верств населення, в тому числі осіб, які провадять незалежну професійну діяльність. Це пояснюється нововведеннями в системі оподаткування.

Відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» від 05.07.2012 року № 5076-VI адвокатура – «недержавний самоврядний інститут, що забезпечує здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги на професійній основі, а також самостійно вирішує питання організації і діяльності адвокатури в порядку, встановленому цим Законом» [1]. Важливість адвокатської діяльності зросла з 2017 року - початку судової реформи, відповідно до якої було запроваджено адвокатську монополію у судових органах. Так, з 2017 року представлення інтересів у судах касаційної інстанції отримали виключно адвокати, з 2018 року – у судах апеляційної інстанції і з початком 2019 року - у судах першої інстанції (за виключенням малозначних справ). Так, усі фізичні і юридичні особи матимуть потребу у “особистому адвокаті”. Звичайно, підприємства, установи та організації різних організаційно-правових форм зацікавлені у адвокаті, який постійно перебуває на підприємстві, веде всі справи та завжди “під рукою”, а відповідно і працює в якості штатного працівника.

В результаті судової реформи багато осіб, які мають право на зайняття адвокатською діяльністю, офіційно працевлаштовуються.

Відповідно до податкового законодавства та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №2464- VI від 08.07.2010 року, заробітна плата працівників оподатковується, в тому числі стягується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ).

Відповідно до п.2 ч.1 ст.1 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування - це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [2].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 року № 1774-VIII внесено зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», які набули чинності з 01.01.2017 року, відповідно до яких змінено порядок оподаткування самозайнятих осіб. Від так на осіб, які провадять незалежну професійну діяльність, покладено обов'язок оплачувати єдиний соціальний внесок в незалежності від рівня доходу та офіційного працевлаштування. ЄСВ в 2017 році був встановлений на рівні 704 гривні, у 2018 році - 819 гривень, які адвокат повинен оплачувати щомісяця навіть при нульовому доході.

При цьому, Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» не врегульовано відносини щодо адміністрування єдиного внеску при одночасному перебуванні фізичної особи в трудових відносинах та здійсненні незалежної професійної діяльності. Натомість Державна фіскальна служба в незалежності від того, що єдиний соціальний внесок з доходу адвоката оплачується роботодавцем, зобов'язала в обов'язковому порядку оплачувати ЄСВ за провадження незалежної професійної діяльності, навіть у випадку, якщо така не приносить прибутку [4].

Із системного аналізу норм Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», вбачається, що єдиною метою збору єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством саме прав фізичних осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Вказана мета досягається шляхом регулярної сплати мінімального страхового внеску.

Звичайно, для підтримки загального рівня добробуту адвокатів, важливу роль повинна відігравати держава, адже відповідно до статті 13 Конституції України, вона забезпечує «... соціальну спрямованість економіки». Натомість, становище адвокатів з початком судової реформи значно погіршилось. Адже адвокати, які працюють по найму, отримують тільки заробітну плату, яка вже обкладається податками і зборами, і навіть якщо іншого доходу адвокат не отримує (від незалежної професійної діяльності), від знову ж таки з заробітної плати щомісяця повинен сплачувати ЄСВ (вдруге) тільки тому, що він адвокат.

Адвокати неодноразово звертали увагу Державної фіскальної служби на таку ситуацію та твердили, що подвійна сплата ЄСВ є недопустимою, однак ДФС продовжують надавати роз'яснення, що сплата ЄСВ обов'язкова [3].

Навідміну від ДФС, українські суди більш обґрунтовано проаналізували чинне податкове законодавство, що і відобразилось у судових рішеннях, відповідно до яких дії фіскальної служби щодо подвійного оподаткування визнано неправомірними. Так, рішенням Рівненського окружного адміністративного суду від 16 березня 2018 року справу у справі № 817/505/18 однозначно визначається неправомірним сплата ЄСВ адвокатом повторно за умови перебування в трудових відносинах та сплати єдиного соціального внеску за нього роботодавцем [5].

Аргументація судді проста, і вона чітко викладена у тексті рішення. Так, за визначенням, яке міститься в пп. 14.1.226. п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України самозайнята особа - це платник податку, який є фізичною особою - підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності [4]. В свою чергу, незалежна професійна діяльність - це участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, приватних виконавців, адвокатів, арбітражних керуючих (розпорядників майна, керуючих санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою - підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб [4].

Відповідно до п. 5 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» платниками єдиного внеску є особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності [2].

В той же час, відповідно до пункту 1 ч.1 ст. 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», платниками єдиного внеску є роботодавці: підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами, у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами [2].



Системний аналіз пп. 14.1.26 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України та статей 4, 7 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» свідчить на користь того, що особа, яка провадить незалежну професійну діяльність, зокрема адвокатську, вважається самозайнятою особою і платником єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування лише при умові, що така особа не є найманим працівником в межах такої незалежної професійної діяльності і що вона отримує дохід саме від такої незалежної професійної діяльності.

Позицію суду першої інстанції було підтримано постановою Житомирського апеляційного адміністративного суду від 19 червня 2018 року [6], а Верховним Судом України не вбачалось необхідності в відкритті касаційного провадження [7].

Варто зазначити, що податкове законодавство України ґрунтується, зокрема, на принципі презумпції правомірності рішень платника податку в разі, якщо норма закону чи іншого нормативно-правового акта, виданого на підставі закону, або якщо норми різних законів чи різних нормативно-правових актів припускають неоднозначне (множинне) трактування прав та обов'язків платників податків або контролюючих органів, внаслідок чого є можливість прийняти рішення на користь як платника податків, так і контролюючого органу (п. 4.1.4. пп. 4.1. ст. 4 Податкового кодексу України) [3]. Разом з тим, ДФС не зважає на такі принципи, що знову ж таки ставить під сумнів соціальну безпеку адвокатів як соціальної групи суспільства.

Виходячи з аналізу чинного законодавства України, вважаємо, що в діях Державної фіскальної служби України з питань оподаткування самозайнятих осіб не дотримується принцип справедливої рівноваги між інтересами держави та інтересами осіб платників податків, адже мета сплати єдиного соціального внеску при роботі адвоката по найму досягається його сплатою роботодавцем.

І якщо працевлаштовані адвокати, які отримують заробітну плату, сплачують ЄСВ двічі – це ще більш зрозуміло, ситуація з самозайнятими особами, які зовсім не отримують доходу від незалежної професійної діяльності (для прикладу ті, які хворіють чи перебувають у відпустці по догляду за дитиною) - «більш схожа на абсурд», так як сплата ЄСВ повинні здійснювати за умови відсутності доходу від відповідної діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5.07.2012 р (ред. від 5.01.2017 р.) // Відомості Верховної Ради. 2013. № 27. Ст.282.
2. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язковедержавне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 року (редакція від 15.08.2018 року)// Відомості Верховної Ради. 2011. № 2-3, ст.11.
3. Лист ГУ ДФС у м.Києві від 07.02.2017 року № 904/Х/26-15-13-2-15.
4. Податковий кодекс України.

5. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду у справі № 817/505/18 від 16 березня 2018 року // [Єдиний державний реєстр судових рішень ]. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72773321>.

6. Постанова Житомирського апеляційного адміністративного суду у справі № 817/505/18 від 19 червня 2018 року // [Єдиний державний реєстр судових рішень ]. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74790897>.

7. Ухвала Верховного Суду України у справі № 817/505/18 від 03.08.2018 року // [Єдиний державний реєстр судових рішень]. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/75729982>.

*Науковий керівник – к.ю.н., асист. Сахарук І.С.*

*Гетьманцева Ніна Дмитрівна  
доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри приватного права  
юридичного факультету  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича*

## **ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ЯК СПЕЦИФІЧНА ОЗНАКА МЕТОДУ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Специфічною ознакою методу правового регулювання трудових відносин є єдність і диференціація. Саме дана ознака методу набирає вагомого значення у зв'язку з динамікою трудових відносин, адже саме правове регулювання праці спонукає використання способу єдності та диференціації. Погляди вчених-трудоників на категорію єдності і диференціації є неоднозначними. В теорії трудового права єдність і диференціацію традиційно відносили і відносять до числа важливих характеристик як методу трудового права, так і принципів трудового права.

Єдність і диференціація правового регулювання мають власне свої зовнішні і внутрішні передумови. Зовнішньою передумовою єдності і диференціації трудового права як галузі права є взаємообумовленість публічного і приватного права (його елементів), завдяки чому трудове право призначено обслуговувати само себе, відповідно до мети, завдань і функцій. Тому утворення трудового права як самостійної галузі права з її предметом, методом та принципами регулювання, які є відмінними за своєю суттю і змістовним наповненням від інших галузей права є не дань історичній традиції, а є об'єктивними закономірностями, в основі яких лежить межа співвідношення приватних і публічних інтересів, що зумовлює наявність динаміки між публічними і приватними елементами в системі права. Це у свою чергу зумовлює зовнішню як єдність, так і диференціацію правового

регулювання трудових відносин. В свій час Р.З. Лівшиць, провівши правове дослідження заробітної плати, сформулював тезу про те, що єдність тільки тоді є справжньою, коли вона диференційована, а диференціація досягає мети тільки тоді, коли вона єдина [1, с. 39]. Ю.П. Орловський, виходячи із філософського положення про співвідношення одиничного, особливого і загального, стверджував, що диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціацію правового регулювання праці [2, с. 317].

Диференціація правового регулювання трудових відносин необхідна, однак визначальним началом (основою) правового регулювання є те, що об'єднує його в єдине ціле – праця людини як діяльність, що складає серцевину змісту трудових відносин. Тому внутрішня єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин визначаються предметом, методом і принципами трудового права як системи норм права (норм-принципів), що регламентують відносини, які виникають і розвиваються в процесі використання найманої праці. Необхідність диференціації в правовому регулюванні відносин, пов'язаних із застосуванням праці в різних сферах людської діяльності, не означає обов'язкового виникнення нових критеріїв, способів правового регулювання праці, приєднання до неї нових правових явищ. Метод правового регулювання трудових відносин за своїм змістовним наповненням уже поєднує в собі, відповідно до специфіки предмету – державне (централізоване), колективно-договірне (локальне) і індивідуально-договірне регулювання, де проявляється єдність і диференціація, а тому і дозволяє максимально врахувати особливості цього правового регулювання при дотриманні знову ж таки принципу: «непогіршення умов праці» порівняно із трудовим законодавством. З огляду на це, вважаємо за недоречне акцентування окремої уваги Лушнікова М. В. на таких правових явищах як рівність, заборона дискримінації, нормативно-правове обмеження прав, індивідуалізація, які розглядаються автором саме поза способами правового регулювання (методу).

Єдність предмета інститутів трудового права, передбачає і єдність способів (методу) правового регулювання, які діють у взаємодії, забезпечуючи реалізацію один одного: поєднання (співвідношення) державного (централізованого), колективно-договірного (локального) і індивідуально-договірного регулювання трудових відносин. Дана специфіка взаємодії способів правового регулювання не є властивою, як правило, ніякій іншій галузі права. Іншими словами можна сказати так: те, що об'єднує, тобто обумовлює єдність правового регулювання трудових відносин: предмет, метод, принципи, тобто родова категорія – те і різнить: зумовлює диференціацію правового регулювання – видова категорія. При цьому у кожній галузі права відбувається «своє», своєрідне наповнення єдності і диференціації, що зумовлена предметом, методом і принципами правового регулювання суспільних відносин.

В основу диференціації правового регулювання трудових відносин, на основі об'єктивних факторів може бути покладена направленість методу –

способів правового регулювання: державного (централізованого), колективно-договірного (локального) і індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, що будуть враховувати особливий підхід до регулювання праці спеціальних суб'єктів трудових відносин, забезпечуючи таким чином рівність прав і можливостей у сфері праці всіх суб'єктів трудових відносин. Таким чином, диференціація правового регулювання трудових відносин, відповідно до специфіки останніх, може здійснюватися на державному (централізованому) рівні, шляхом прийняття імперативної норми щодо встановлення певних особливостей у режимі, умовах праці та її охорони, встановлення певних пільг чи переваг, специфіки відповідальності тощо; на колективно-договірному (локальному) рівні, шляхом прийняття договірної (локальної) норми, що конкретизує, доповнює імперативну норму, в межах цієї норми, а також прийняття договірної (локальної) норми, з питань, які взагалі не врегульовані на державному (централізованому) рівні; на індивідуально-договірному рівні, шляхом конкретизації договірної (локальної) норми. Точність у визначенні способів правового регулювання дозволяє домогтися оптимального поєднання різних інтересів, як на рівні підприємства, галузі, так і держави, успішно вирішувати завдання соціального, економічного, характеру. Тому важливим завданням є визначення меж диференціації за рівнями правового регулювання.

Більшість вчених, як зауважувалося раніше, незалежно від галузей права визначають метод правового регулювання як сукупність юридичних прийомів, способів впливу на суспільні відносини з метою їх врегулювання [3, с. 91-92; 4, с. 95-96; 5, с. 104]. Як бачимо, в методі, через специфічні способи впливу, зокрема, через норми трудового права забезпечується необхідна поведінка суб'єктів, як учасників трудових правовідносин. Такої «специфічності» методу трудового права надає один з його невід'ємних атрибутів – єдність і диференціація трудового законодавства, що сприяє чіткому адресату правових норм із загальною сферою дії і норм, дія яких обмежена визначенням колом осіб або ж визначенням видом трудових відносин. Норми трудового права виражають загальні, принципові положення, що характеризують трудове право як галузь права з урахуванням сукупності всіх відносин сфери трудового права (загальні положення, що характеризуються єдністю правового регулювання), або ж закріплюють тільки окремі сторони загальних принципіальних положень або окремих видів трудових відносин, (спеціальні положення, що характеризуються диференціацією правового регулювання).

Диференціація правового регулювання, звісно, властива й іншим галузям права, однак саме в трудовому праві вона набуває особливого значення. Диференціація є «глибинною властивістю трудового права» [6, с. 11]. Сьогодні, в умовах розвитку «нетипових» форм трудової зайнятості, посилення гнучкості правового регулювання праці, модифікації традиційних ознак трудових відносин, диференціація правового регулювання в трудовому

праві набуває особливого значення і є одним з основних напрямів розвитку трудового законодавства.

Під впливом різних факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, що спричиняє динамізм трудових відносин і викликає відповідні зміни «є очевидним необхідність суттєвого оновлення трудового законодавства, що в свою чергу передбачає пристосування його до процесу виникнення і розвитку нових трудових відносин і нових форм організації праці. Її закріплення в нормах права є прояв специфіки методу правового регулювання трудового права, оскільки останній, що поєднує єдність і диференціацію, централізоване, локальне і договірне регулювання, як раз і дозволяє максимально врахувати особливості нетипових трудових відносин» [7, с.193-194]. Дана обставина ще раз підкреслює яскравий прояв у трудовому праві публічного і приватного елементів. Як влучно зауважив відомий німецький філософ Мартин Хайдеггер, – людина повинна однаково ясно побачити і зваблення публічності, і немощі приватності. [8, с. 191]. У цьому вислові, стосовно до трудового права, необхідно підкреслити, що жорстка централізація однаково є шкідливою вседозволеній децентралізації, і навпаки, а тому необхідне розумне поєднання (співвідношення) як централізованого (державного), так і локального (договірного) правового регулювання трудових відносин, яке, звісно, включає в себе оптимальний баланс між державним регулюванням і свободою (розсудом) між самими сторонами договірного регулювання. Отже, єдність і диференціація складає характерну рису трудового законодавства і знаходить своє відображення (прояв) у змісті методу трудового права.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.:Наука, 1972. 271с.
2. Иванов С. А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.:Наука, 1978. 368с.
3. Сорокин В.Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс. СПб: Юридический центр Пресс, 2003. 661с.
4. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений М.: Юрид. лит. 1972. 288с.
5. Шаргородский М. Д., О. С. Иоффе. О системе советского права. Советское государство и право. 1957. №6. С.104.
6. Лушников А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда. // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения»: Материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под. Ред. К.Н.Гусова. М: Проспект, 2009. С.6-18.
7. Тарусина Н.Н.: учебное пособие. 2-е изд., перераб, и доп. М:Проспект. 2014. 432с.
8. Хайдеггер М. Бытие и время; Пер. С нем. В. В. Бибихина. Харьков: Фолио, 2003. 503с. 9с.(Philosophi)

*Деніга Олег Петрович*  
кандидат юридичних наук,  
Генеральна прокуратура України

## **СУТНІСТЬ ДЕРЖАВИ ЯК СУБ'ЄКТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ**

Суб'єктом права є індивідуально визначена особа, соціальна група чи організація, що володіє суб'єктивними юридичними правами та обов'язками, здійснює цілеспрямовану діяльність, здатна виробляти, виражати та виконувати волю і наділена можливістю брати участь у правовідносинах.

У науковій літературі поняття «суб'єкт права соціального забезпечення» не розкрито належним чином, тому варто погодитись із В.Л. Костюк, що даний термін позначає учасників суспільних відносин, які мають права та обов'язки у даній галузі. Тобто, суб'єктами права соціального забезпечення: 1) визнаються учасники суспільних відносин соціального забезпечення; 2) перебувають під дією норм права соціального забезпечення; 3) наділяються правами та обов'язками, повноваженнями у соціальному забезпеченні [1, с. 5]. Із даними твердженнями варто погодитись, оскільки вони прямо сліднують із встановленої нами сутності поняття «суб'єкт права» проте варто уточнити, що суб'єкти права соціального забезпечення не є учасниками суспільних відносин соціального забезпечення, а можуть бути учасниками відповідних відносин.

Інші дослідники переважно оперують поняттями «суб'єкт правовідносин соціального забезпечення», «суб'єкт права на соціальний захист», або взагалі не приділяють увагу формулюванню дефініцій. Наприклад, С.М. Синчук визначила суб'єктів правовідносин соціального забезпечення як правосуб'єктних відповідно до норм права соціального забезпечення осіб, які перебувають у реальному правовому зв'язку та взаємодією між собою, реалізуючи суб'єктивні юридичні права та обов'язки, що становлять їхній галузевий правовий статус [2, с. 83]. Не зважаючи на те, що нами встановлено відмінність категорій «суб'єкт права» та «суб'єкт правовідносин», вони все ж є близькими за значенням, тому аналіз такої позиції є доцільним у контексті теми нашого дослідження. Сама дефініція є близькою до проаналізованих нами загальнотеоретичних, із урахуванням специфіки соціального забезпечення. Суб'єкти розглядаються через призму зв'язків між собою та із нормами права соціального забезпечення. Також звернемо увагу на формулювання «галузевий правовий статус», що свідчить про те, що права та обов'язки суб'єкта забезпечують особі здійснення її можливостей лише у певній сфері суспільних відносин.

І.С. Ярошенко роз'яснює поняття суб'єктів правовідносин з соціального забезпечення як фізичну особу та державний орган, які є носіями суб'єктивних прав та обов'язків [3, с. 8]. Така дефініція по своїй суті є загальнотеоретичною, а про її притаманність відносинам соціального забезпечення свідчить лише особливий суб'єктний склад, який становить

фізична особа та державний орган. Проте, у контексті розкриття сутності суб'єкта права соціального забезпечення використання такої концепції не є доцільним, оскільки вона не встановлює усіх характерних рис досліджуваного інституту.

Переходячи до інших близьких за правою природою категорій, Н.Б. Болотіна визначає суб'єктів права на соціальний захист як фізичних осіб, які згідно з Конституцією та законодавством України мають право на соціальний захист та є потенційними учасниками соціально-захисного правовідношення [4, с. 160]. Така дефініція водночас має як позитивні аспекти у контексті нашого дослідження, так і недоцільні. Наприклад, для соціального захисту обмеження суб'єктного складу фізичними особами є допустимим, оскільки та ж держава не може бути суб'єктом соціального захисту. З іншої сторони вважаємо вдалим відзначення дослідницею того, що кожен суб'єкт права на соціальний захист, як і суб'єкти права соціального забезпечення, є потенційними учасниками соціально-захисних (забезпечувальних) правовідносин, що вже було встановлено нами у даній роботі.

Тому, із урахуванням здійсненого у роботі аналізу зробимо висновок, що суб'єктом права соціального забезпечення є індивідуально визначена особа, соціальна група чи організація, що володіє суб'єктивними юридичними правами та обов'язками у сфері соціального забезпечення та галузевим правовим статусом, здійснює цілеспрямовану діяльність, здатна виробляти, виражати та виконувати волю і наділена можливістю брати участь у правовідносинах соціального забезпечення.

Щодо видів суб'єктів права соціального забезпечення, то у вітчизняній науковій літературі існує однаковість поглядів стосовно даного питання. Так, О.І. Кульчицька з-поміж низки критеріїв щодо їх розподілу найдоцільнішим вважає розмежування за змістом прав і обов'язків, якими їх наділено у сфері соціального забезпечення. Зважаючи на це, дослідницею виділено три види суб'єктів: 1) суб'єкти права на соціальне забезпечення; 2) суб'єкти, які надають соціальне забезпечення; 3) суб'єкти, які сприяють в отриманні соціального забезпечення. При цьому суб'єкти двох останніх груп позначені єдиним поняттям – «суб'єкти, які забезпечують реалізацію особою належного їй права на соціальне забезпечення» [5, с. 6]. Іншими словами, суб'єктами права на соціальне забезпечення є та група, що отримує соціальне забезпечення, і ті групи, які здійснюють та сприяють цьому отриманню. Таку ж концепцію фактично дублює В.Л. Костюк [1, с. 9], роз'яснюючи що останню групу становлять суб'єкти, які сприяють в отриманні певного виду соціального забезпечення.

Із урахуванням зроблених у даній роботі висновків, держава як суб'єкт права соціального забезпечення – це особлива суверенна територіальна форма згурпування суспільства, що здійснює вирішення завдань соціального забезпечення, і яка у праві соціального забезпечення є суб'єктом, наділеним суб'єктивними юридичними правами та обов'язками та галузевим правовим статусом, здійснює цілеспрямовану діяльність, здатна виробляти, виражати

та виконувати волю і наділена можливістю брати участь у правовідносинах соціального забезпечення.

Від інших суб'єктів держава відрізняється тим, що може належати лише до групи учасників, які надають соціальне забезпечення. Суб'єктами які отримують соціальне забезпечення можуть бути лише особи чи, у окремих випадках, сім'ї. Водночас, суб'єктами, що надають соціальне забезпечення, можуть бути як держава, так і недержавні суб'єкти, зокрема недержавні пенсійні фонди. З-поміж інших суб'єктів держава виділяється широтою своїх функцій, повноважень та завдань, які вона вирішує. Для прикладу: недержавний пенсійний фонд функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному порядку [6]. Водночас, держава виконує схожі функції стосовно усіх передбачених чинним законодавством видів соціального забезпечення, а також виконує широкий спектр інших функцій – від розробки та реалізації державної політики у сфері соціального забезпечення до безпосередньої допомоги особам, які її потребують.

#### **Список використаних джерел:**

1. Костюк В.Л. Суб'єкти права соціального забезпечення: поняття, особливості та види / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2015. – № 2(12) : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lj.oa.edu.ua/articles /2015/n2/15kvlotv.pdf>.
2. Синчук С.М. Правовідносини соціального забезпечення : суб'єкти, зміст, об'єкти: монографія / С. М. Синчук. – Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2015. – 422с.
3. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 232 с.
4. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: навч. посіб. / Н. Б. Болотіна. – [ 2- ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2008. – 663 с.
5. Кульчицька, Олена Іванівна. Суб'єкти права соціального забезпечення України [Текст] : автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Кульчицька Олена Іванівна; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2007. - 20 с.
6. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України від 28.11.2003 — 2003 р. - № 47. - стаття 372



*Джура Христина Юріївна*  
*аспірант кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету*  
*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **СПЕЦИФІКА ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРИНЦИПІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Перш за все, відзначимо, що дослідження принципів будь-якої галузі права або ж окремого правового інституту закладає першооснову розуміння сутності правового регулювання конкретного правового інституту, його мети та направленості. Саме система принципів, що закладена у правовому інституті відображає зміст усіх його норм, а також містить у собі програмні положення щодо подальшої правотворчості. Тому досліджуючи будь-який інститут правового регулювання необхідно насамперед розпочинати з вивчення його основних принципів.

У науці немає єдності в розумінні цієї категорії. Існують різні точки зору: одні автори розуміють під принципами права тільки «керівні ідеї» і виводять їх значення зі змісту правових норм, інші вважають, що вони обов'язково повинні бути закріплені в цих нормах. Більше того, на сьогодні відсутнє комплексне дослідження саме принципів інституту правового регулювання забезпечення зайнятості населення. Не вирішено це питання і на законодавчому рівні. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року №5067-VI [1] не містить жодної статті, яка б закріплювала перелік принципів інституту правового регулювання зайнятості населення.

Правове регулювання забезпечення зайнятості населення як комплексний інститут трудового права, що поряд з нормами трудового права включає в себе також норми адміністративного, фінансового, цивільного, господарського права, права соціального забезпечення та інших галузей права, регулює окрему специфічну групу правовідносин, які складаються з приводу створення державою системи правових, економічних, політичних та соціальних гарантій роботодавцям – з метою стимулювання їх у створенні нових робочих місць, покращення умов праці та діяльності, - з одного боку та особам працездатного віку – з метою допомоги у здобутті належної кваліфікації, перекваліфікації, пошуку роботи, збереження роботи, щодо належних умов праці, здійсненні соціальних та правових заходів підтримки осіб, які втратили роботу та набули статусу безробітного тощо, а також безпосередньо з приводу пошуку особою працездатного віку підходящої роботи та інші пов'язані правовідносини.

Тому наведений правовий інститут характеризується системою власних принципів правового регулювання.

Звичайно, на сферу правового регулювання забезпечення зайнятості поширюються і такі галузеві принципи трудового права, як: свобода праці й заборона примусової праці; заборона дискримінації у сфері праці; принцип

89еалізації ко становища працівників порівняно з чинним законодавством; право на справедливі й безпечні умови праці; право на справедливую заробітну плату, що забезпечує рівень життя, гідний людини, для самого працівника і членів його сім'ї; забезпечення працівникам мінімальних державних гарантій у сфері праці; забезпечення захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин, оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання; соціальне партнерство та договірне встановлення умов праці; забезпечення єдності й диференціації правового регулювання; визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах [2, с. 799].

Е.В. Гаврилов пропонує враховувати те, що хоча правові принципи являють собою досить стійку та стабільну категорію, яка не піддається мінливим політичним інтересам, разом із тим розвиток суспільних, і, у першу чергу, економічних відносин веде до відповідної зміни принципів побудови державної політики в царині зайнятості. Так, К.П. Уржинський зазначає, що за радянських часів в юридичній літературі виділялися такі принципи працевлаштування (як основної і практично єдиної в той період форми забезпечення зайнятості): плановий характер працевлаштування; забезпечення громадянину, який працевлаштовується правильного й оперативного вибору місця й виду роботи; добровільність вступу у відносини працевлаштування [3, с. 64]. Однак, на думку Е.В.Гаврилова, таке трактування принципів забезпечення зайнятості не відповідає сучасним соціально-економічним реаліям. У першу чергу це відноситься до планового характеру працевлаштування. Можливість прямого втручання, а також тотального контролю, управління трудовими ресурсами і їх розподіл за окремими галузями економіки можливі лише в умовах, коли єдиним роботодавцем є держава. Держава з ринковою економікою, в якій ефективно функціонує ринок праці й проголошується свобода зайнятості, не вправі безпосередньо втручатися в розподіл трудових ресурсів. Ринок сам розподіляє працівників по окремих секторах економіки. Держава може вдаватися тільки до непрямого впливу на дані процеси й забезпечувати належний соціальний захист від безробіття й сприяння в забезпеченні зайнятості [4, с. 131]. З радянських часів до сьогодення орієнтири правового регулювання забезпечення зайнятості населення суттєво змінилися, а тому на сьогодні діють зовсім інші правові орієнтири у цій сфері. Аналізуючи норми інституту правового регулювання забезпечення зайнятості населення, вбачаємо основні його засади, які можна виділити в наступних положеннях.

Так, до спеціальних інституційних принципів правового регулювання забезпечення зайнятості можна віднести принципи: диспозитивності у визначенні переліку видів зайнятості та свободи у виборі особою форми та виду зайнятості; офіційності надання статусу безробітного; взаємності прав та обов'язків безробітного та територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості

населення та трудової міграції, обов'язковості забезпечення безробітного достатніми та необхідними у кожному конкретному випадку видами соціального забезпечення (соціальними послугами, матеріальними виплатами – допомогою по безробіттю); стимулювання реалізації конс, створення нових робочих місць; поєднання принципу рівності та недопущення будь-яких проявів дискримінації у сфері забезпечення зайнятості та створення додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які внаслідок впливу відповідних соціальних ризиків мають знижену конкурентоспроможність на ринку праці; обов'язковість настання адміністративної відповідальності роботодавця, органу державної влади, органу місцевого самоврядування, суб'єкта господарювання у разі порушення законодавства про зайнятість у вигляді штрафу, а також відповідальності безробітної особи за недостовірність подання ним відповідних даних; поєднання інтересів як працівників, осіб, які шукають роботу, безробітних, профспілкових організацій, роботодавців та органів державної виконавчої влади ті місцевого самоврядування шляхом ведення соціального діалогу на ринку праці тощо.

Зазначені принципи державної політики є принципами-нормами, оскільки отримали своє пряме нормативно-правове вираження у статті 15 Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до якої державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та реалізації конс зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
- 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [1].

Таким чином, проаналізувавши перелік нормативно закріплених принципів державної політики у сфері зайнятості населення, можна зробити висновок про те, що принципи державної політики у сфері забезпечення зайнятості населення – це основоположні засади та керівні ідеї, на яких ґрунтується розроблення та здійснення державою заходів та створення правових гарантій щодо сприяння повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, а також відповідно до яких визначаються напрямки та мета прийняття нових та внесення змін до існуючих законодавчих актів (правотворчість).

#### **Список використаних джерел:**

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI// Урядовий кур'єр, 2012, №164.
2. Паньков Д. А. Поняття та система принципів трудового права України / Д. А. Паньков // Актуальні проблеми держави і права. – 2004. – Вип. 22. – С. 797-802.

3. Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР / К. П. Уржинский. – М. : Юрид. лит., 1967. – 144 с.

4. Гаврилов Е. В. Державна політика в сфері забезпечення зайнятості: окремі правові аспекти / Е. В. Гаврилов // Форум права. – 2009. - № 3. – С. 129-135.

*Науковий керівник – д.ю.н., проф. Щербина В.І.*

***Діденко Лариса Василівна***

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
цивільного і господарського права та процесу  
Міжнародного гуманітарного університету*

### **СПЕЦІАЛЬНІ КРИТЕРІЇ СПІВВІДНОШЕННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН: ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Цивільні процесуальні та цивільні правовідносини співвідносяться як передумова та наслідок. Існування цивільних процесуальних відносин є не є першочерговою потребою, окрім випадків виникнення необхідності застосування примусу у цивільних правовідносинах. Відрізняються дані правовідносини, передусім, суб'єктним складом. Адже, коли стороною відносин стає суд, такі правовідносини можна визначити виключно як цивільні процесуальні. Певні зв'язки спостерігаються і у нормативно-правовому регулюванні обох видів правовідносин, адже саме норми цивільного права визначають ті юридичні факти, які підлягають з'ясуванню під час цивільних процесуальних відносин.

Спеціальні критерії співвідношення цивільно-правових та цивільно-процесуальних відносин нами запропоновано виразити наступним чином:

1) за колом пов'язаних ними осіб - у цивільно-процесуальних відносинах бере участь значно ширше коло осіб. Специфічними суб'єктами є передусім суд як суб'єкт, виключною функцією якого є здійснення правосуддя, органи та особи, яким законом надано право звертатися до суду в інтересах інших осіб та представники. Звернемо увагу на участь у цивільних процесуальних відносинах особливої категорії суб'єктів, які беруть участь у цивільному процесі, проте не є його сторонами - помічник судді, секретар судового засідання, судовий розпорядник, свідок, експерт, експерт з питань права, перекладач, спеціаліст;

2) за об'єктом - цивільно-правові та цивільно-процесуальні відносини співвідносяться як передумова та як наслідок. Без виникнення відповідного права чи інтересу, є неможливим його порушення. Відповідно, захист порушених прав та інтересів є єдиним об'єктом цивільно-процесуальних відносин;

3) за підставами виникнення - основна різниця між підставами виникнення цивільно-правових та цивільно-процесуальних відносин полягає у тому, що для виникнення перших необхідна лише наявність юридичного факту. Перелік юридичних фактів є чітко регламентованим у законодавчому порядку, при чому він цілком може бути доповнений й іншими юридичними фактами, за умови, якщо вони сприятимуть виникненню цивільних прав та обов'язків. У свою чергу, виникнення цивільно-процесуальних відносин передбачає необхідність дотримання одразу декількох умов. Наявність юридичного факту, який має власну специфіку, не є єдиною підставою, а окрім неї важливою є наявність відповідної норми права та правоздатності суб'єкта. Тож, за критерієм підстави виникнення цивільно-процесуальні відносини є значно складнішими за цивільно-правові;

4) за конкретною формою, в якій виражаються права та відповідні обов'язки сторін - цивільно-правові та цивільно-процесуальні відносини характеризуються різними формами, в яких виражаються права та обов'язки сторін. Якщо у першому випадку такою формою є правочин, тобто дія особи, спрямована на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків є усний чи письмовий правочин, то формою вираження прав та обов'язків сторін цивільно-процесуальних відносин є судові рішення;

5) за особливостями суб'єктивного права - сутність суб'єктивного права сторони цивільних відносин зводиться до права на власну поведінку, а цивільно-процесуальних відносин – до права вимоги конкретної поведінки від інших осіб;

6) за характером реалізації - цивільно-правові та цивільно-процесуальні відносини також суттєво відрізняються. Якщо у цивільних правовідносинах можливі випадки, за яких право особи може бути реалізованим лише за умови виконання іншою особою своїх зобов'язань, то у цивільно-процесуальних відносинах будь-яка особа реалізовує свої права на власний розсуд;

7) за особливостями правового регулювання - за особливостями правового регулювання і цивільно-правові, і цивільно-процесуальні відносини характеризуються як чіткою регламентацією процедур, так і встановленням правового регулювання виникнення, зміни та припинення суб'єктивних прав;

8) за часом існування - цивільно-правові та цивільно-процесуальні правовідносини також відрізняються, проте несуттєвим чином. У цивільних правовідносинах час встановлюється чітко, або посиланням на строк, або ж на настання певної події, із якою пов'язується припинення правовідносин. У свою чергу, для цивільно-процесуальних правовідносин характерне переважно законодавче встановлення строків, або ж посилання на визначення строків у судових рішеннях;

9) за необхідністю взаємодії сторін - необхідність взаємодії сторін є характерною і для цивільно-правових, і для цивільно-процесуальних відносин. Втім, у обох випадках вона набуває різних форм;

10) за майновим чи немайновим характером - і цивільно-правові, і цивільно-процесуальні правовідносини, можуть бути як майновими, так і

немайновими. Це слідує із того, що такий характер є притаманним цивільно-правовим правовідносинам. Оскільки, цивільно-правові правовідносини є фактично передумовою існування цивільно-процесуальних, дійдемо до висновку, що для них також можуть бути характерні обидва різновиди.

Отже, досліджуючи співвідношення цивільно-правових та цивільно-процесуальних відносин, ми дійшли до висновку, що обидва різновиди правовідношень є дуже близькими і тісно взаємодіючими, хоча для них характерна низка суттєвих відмінностей. Першочергово їхній взаємозв'язок можна охарактеризувати як двосторонній, оскільки виникнення цивільно-процесуальних відносин пов'язується із спірним характером цивільно-правових. У свою чергу, існування цивільно-процесуальних відносин є гарантією забезпечення функціонування цивільно-правових. Тож, у загальних рисах дані правовідношення співвідносяться як такі, що постійно та тісно взаємодіють один з одним.

*Дубовик Ольга Ігорівна*  
*державний експерт експертної групи*  
*з питань євроінтеграції*  
*Директорату стратегічного планування,*  
*координації політики та євроінтеграції*  
*Міністерства соціальної політики України*

## **ОСНОВОПОЛОЖНІ ЄВРОПЕЙСЬКІ ПРИНЦИПИ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ БЕЗПЕКИ І ГІГІЄНИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні необхідним є посилення державного впливу в галузі охорони праці і створення безпечних умов праці, що є одним з пріоритетних напрямків державної соціальної політики.

Забезпечення сприятливих умов праці для працівників і їх захищеність від негативного впливу виробничих факторів є одним з напрямків соціального захисту – системи законодавчих, соціально економічних і морально-психологічних гарантій, засобів і заходів, завдяки яким створюються рівні для членів суспільства умови, що перешкоджають несприятливим впливам середовища на людини, що забезпечують гідне і соціально прийнятну якість трудового життя.

Ключову роль в цих питаннях відводиться формуванню свідомості щодо культури охорони праці, тобто активну участь держави (уряду), роботодавців і працівників в забезпеченні охорони праці на всіх рівнях [1, с. 365-366].

Формування культури охорони праці має сприяти попередженню нещасних випадків на виробництві, скорочення економічних втрат від аварій

та нещасних випадків, оздоровлення економічного становища, збереженню і розвитку трудового потенціалу України.

Створення та підтримка культури охорони праці вимагає застосування всіляких засобів і методів для підвищення обізнаності, знання, розуміння сучасних концепцій небезпек і ризиків, посилення для їх запобігання або обмеження [2, с. 657].

У світлі реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС), зокрема стосовно нормативно-правових актів у галузі безпеки та гігієни праці (далі – БГП) і трудових відносин та відповідно до статті 424 Угоди про асоціацію («Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей») і Додатку XL до неї, Україна має забезпечити «поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» [3].

У Європейському союзі (далі – ЄС) діють загальні норми, що поширюються на всі держави, які входять в цей союз. Національне трудове законодавство кожної з держав-членів ЄС має ряд відмінностей, в той же час дотримуються загальні принципи трудового права, сформульованні на рівні законодавства Європейського союзу.

Політика ЄС у сфері охорони праці спрямована на досягнення двох основних цілей:

- 1) соціального – захист працівників шляхом забезпечення відповідного рівня охорони праці;
- 2) економічного – забезпечення відповідності вироблених товарів стандартам безпеки та гігієни.

Головною метою політики ЄС з охорони праці залишається зведення до мінімуму показників виробничого травматизму та професійних захворювань. Однак сучасне розуміння охорони праці має обов'язково включати охорону професійного здоров'я працівника з урахуванням його фізичних, фізіологічних, психологічних та ментальних особливостей.

Норми європейського трудового права регулюють питання, що стосуються в першу чергу здоров'я працівників і безпеки їх праці. Єдиний європейський акт 1986 р. передбачає право Ради ЄС приймати керівні вказівки, основні норми в області європейського трудового права, тобто мінімальні вимоги, які повинні дотримуватися всіма державами-членами ЄС. Ці вимоги стосуються умов праці, їх мета – підвищення рівня захисту здоров'я і безпеки працівників. Дана мета динамічна і передбачає поступальний рух в напрямку поліпшення умов праці, підвищення рівня його безпеки. це підтверджується і положеннями Лісабонського договору. Таким чином, держави-члени ЄС встановлюють норми в області збереження здоров'я працівників і безпеки праці, а норми ЄС доповнюють національне законодавство держав-членів ЄС.

Сьогодні, задля досягнення зазначених цілей та поступової гармонізації мінімальних стандартів у сфері охорони праці на підприємствах держав-членів ЄС, було прийнято декілька десятків важливих директив, головною з яких є Рамкова Директива 89/391/ ЄЕС «Про впровадження заходів для

поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи» 1989 р. [4]. Директива вважається основним документом у сфері охорони праці, що забезпечує більш високий ступінь захисту працівників за допомогою превентивних заходів від нещасних випадків та професійних захворювань та містить положення щодо попередження виробничих ризиків, охорони здоров'я та забезпечення інформування, консультацій, освіти працівників.

Найважливішим принципом, закріпленим у правовій базі ЄС з БГП, є заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи, що відображено у назві основоположної Директиви ЄС у сфері БГП 89/391/ЄЕС. Мається на увазі не лише захист працівників і запобігання нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням, а й поліпшення стану безпеки та гігієни їхньої праці.

В Україні ж, наразі, переважає принцип захисту безпеки і здоров'я тих працівників, які зайняті на роботі із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими погодними умовами, і принцип забезпечення їм компенсації. У цьому контексті зобов'язання роботодавця з безпеки та гігієни праці (наприклад інформування, навчання, консультації, нагляд за станом здоров'я) поширюються здебільшого на вищезазначені категорії працівників, тоді як працівники, зайняті в інших видах і галузях діяльності, не підпадають під дію цих положень з БГП, хоча ризики, яким вони піддаються чи можуть піддаватися, ще не були істотним чином оцінені [5, с. 98-100].

Крім того, існуюча в Україні правова база з БГП побудована здебільшого на «коригувальних діях» (тобто на реагуванні на небезпечні випадки та ситуації, з застосуванням переважно захисних заходів з БГП, перш за все колективного та індивідуального захисту), а не на впровадженні більш високорівневого підходу, який би базувався на принципі запобігання. Отже увага, як правило приділяється низькорівневому компоненту, тобто захисту (компенсації заподіяної на виробництві шкоди), а не високорівневому, тобто запобіганню і покращенню умов БГП.

Іншим ключовим принципом правової бази ЄС із БГП є обов'язок роботодавців, що не може перекладатися на інших осіб, щодо забезпечення безпеки та здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних з роботою. Це означає, що роботодавець повинен відповідати за безпеку та здоров'я працівників на всіх етапах виробничого процесу, навіть під час проектування об'єктів і планування приміщень, шляхом вибору методів виробництва, технологій, виробничого обладнання, речовин і реактивів, що будуть використовуватися, а також відповідати за організацію роботи, умови праці, соціальні відносини та вплив факторів, пов'язаних з виробничим процесом.

Таким чином, розробка концептуальної основи управління охороною праці за стандартами ЄС, а також врахування міжнародного досвіду дозволили визначити пріоритетні напрями правового забезпечення управління охороною праці в Україні. Необхідно надавати пріоритет зміни реактивного підходу до сфери охорони праці, який базується на усуненні



наслідків, на проактивний підхід, який передбачає точну і постійну оцінку виробничих ризиків, їх запобігання; спрощення законодавства щодо охорони праці та зменшення адміністративного і регуляторного навантаження на роботодавця. Слід забезпечити узгодженість та координацію змісту законодавства з охорони праці з законодавством про охорону здоров'я, про місцеве самоврядування, про страхування, про підприємства, податковим законодавством, а також Адміністративним, Цивільним, Кримінальним, Бюджетним кодексами України. В процесі реформування також слід передати певні контрольні функції виконавчим органам, міським радам обласного значення та сільським, селищним, міським радам об'єднаних територіальних громад. Зокрема у кожній територіальній громаді, тобто в кожному органі місцевого самоврядування доцільно вводити посадових осіб – державних інспектів з питань праці. Цей порядок дасть забезпечити ефективність контролю на місцях (зокрема передаються повноваження по трьох основних блоках – один з яких забезпечення права людини на безпечні умови праці. Інспектор матиме право на місці вживати заходи впливу на суб'єкта господарювання щодо притягнення його до відповідальності за порушення ним законодавства про охорону праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право: підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М.І. Іншина та доц. В.І. Щербини. Х.: НікаНова, 2012. 560 с.
2. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. Х.: НікаНова, 2011. 980 с.
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011).
4. Директива 89/391/ ЄЕС «Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи» 1989 р. URL : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_b23](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23)
5. Федорова, А. Місце та роль соціальної політики в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Право України. 2015. № 8. с. 93–101

*Захаренко Єлизавета Олександрівна*  
*студентка юридичного факультету*  
*Донецького національного університету*  
*імені Василя Стуса*

## **ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Охорона праці в трудовому праві – є центральним інститутом трудового права, завжди в центрі уваги науковців. Однак, слід зауважити, що при достатньо розвинутих нормах зазначеного інституту, із року в рік в Україні рівень забезпечення безпечних і здорових умов праці працюючих залишається незадовільним. Особливо турбує науковців виробничий травматизм, який є прямим наслідком незадовільних умов і охорони праці, що призводить до значних втрат трудового потенціалу країни.

Проблема виробничого травматизму й правового регулювання охорони праці висвітлювалася у працях вітчизняних науковців трудового права, таких як В.С. Венедіктов, В.П. Грохольский, М.І. Іншин, І.І. Шамшина й ін. Багато аспектів даної проблеми ще потребують чималого дослідження та практичного застосування.

Сьогодні тиск світової конкуренції змушує роботодавця розглядати профілактику травматизму й охорону праці працівників як додатковий бар'єр на шляху збагачення. Саме тому дослідження проблеми виробничого травматизму в ХХІ ст. набуває вагомості актуальності, особливо в Україні, адже підприємства на сьогодні не в змозі одночасно підвищувати рівень випуску продукції та суттєво поліпшувати стан умов та безпеки праці.

Система забезпечення охорони та безпеки праці на виробництві поділяється на систему запобіжних заходів та систему засобів запобігання захворюванням на виробництві. Згідно із Законом України «Про охорону праці» власник розробляє (за участю профспілок) і реалізує комплексні заходи для дотримання встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, профілактики виробничого травматизму, профзахворювань та аварій. Комплексні заходи є основою для складання Розділу «Охорона праці» у колективному договорі, в якому обумовлена сума коштів з фонду охорони праці підприємства та їх використання [1; с. 220].

За даними Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, майже 17,5% нещасних випадків на виробництві не віднесено до страхових (не складено акти за формою Н - 1), що може означати приховування окремих випадків виробничого травматизму, наприклад, шляхом домовленості роботодавців з працівниками, особливо на підприємствах недержавної форми власності. За даними 2016-2017 роки щодо виробничого травматизму зі смертельними наслідками перше місце займає вугільна промисловість, друге – нафтова, третя – будівництво.

За останнє десятиліття число травмувань, пов'язаних з професійною діяльністю, скоротилася. Пов'язують це не з поліпшенням умов праці та підвищенням відповідальності керівництва і підлеглих, а із скороченням числа працівників, зайнятих на небезпечних виробництвах, де ризик отримання травми вище звичайного. Нерідко цифри статистики пов'язані з приховуванням інцидентів, оскільки для керівництва це загрожує великими штрафними санкціями, тому працівника вмовляють оформити травму як не виробничу, обіцяючи йому відгули і позапланові виплати.

Існуюча методика МОП за оцінкою достовірності статистик виробничого травматизму в країнах з недосконалим обліком ґрунтується на положенні, що травматизм зі смертельними наслідками реєструється повніше, ніж загальний, тому нещасні випадки зі смертельними наслідками є базою для розрахунку загального числа нещасних випадків на виробництві [4].

Таким чином, все вищевикладене дозволяє зробити висновок, що проблема зниження виробничого травматизму із року в рік кардинально в Україні не вирішується, ні державними органами, ні роботодавцями, ні, на жаль, профспілками. Ефективний соціальний діалог між ними практично не відбувається. На наш погляд, слід розробити нормативно-правовий акт, який би регулював порядок проведення реального моніторингу виробничого травматизму, щоб статистичні дані ні у кого не викликали сумнівів і базувалися на методиці МОП, сприяли б проводити необхідні витрати роботодавцями на проведення профілактичних заходів на підприємствах України, особливо з небезпечними і шкідливими умовами праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Ярошевська В. М. Охорона праці в галузі : Навчальний посібник/ В. М. Ярошевська, В. Й. Чабан – Київ: ВД "Професіонал, 2004. - 286 с.
2. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) : Науково-практичний посібник: у 2-т [ В. С. Венедіктов, В. П. Грохольский, М. І. Іншин та ін.] – Київ, М-во юстиції України, Державний департамент з питань адаптації законодавства, Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. - Т. 1. – 713 с.
3. Гордійчук Л. М. Аспекти виробничого травматизму та професійна захворюваність. // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Ґжицького, 2017- т 19. - № 76.
4. Ашмарина С.В., Бородкин Л.И. Травматизм и страхование горнозаводских рабочих в России в начале XX в.: количественный анализ // Экономическая история. Обозрение. Вып. 9 / Под ред. Л.И. Бородинки. М.: Изд-во МГУ, 2003.

*Науковий керівник – к.ю.н., доц. Амелічева Л.П.*

**Іларіонова Світлана Ігорівна**  
кандидат юридичних наук  
юрист I категорії юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

## **ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Сучасні тенденції у галузі праці характеризуються розширенням меж колективно-договірного регулювання трудових правовідносин. Більшість країн Європи встановлюють пріоритетність актів колективного регулювання суспільних інтересів у сфері здійснення трудової діяльності. Оскільки наша держава обрала шлях на інтеграцію з Європейським Союзом, що матиме своїм наслідком розширення ринку праці й встановлення нових форм зайнятості, важливим є удосконалення понятійно-категоріального апарату колективно-договірного регулювання трудових відносин й окреслення найважливіших характерних рис у цій сфері. При цьому, необхідно зазначити, враховуючи, що колективно-договірне регулювання трудових правовідносин передбачає регламентацію трудових-правовідносин через досягнення згоди й компромісів щодо основних аспектів праці й, як наслідок, видання відповідних актів, саме система колективних договорів і угод якраз таки і утворює собою колективно-правове регулювання відносин у сфері праці.

Необхідно також наголосити, що колективно-договірне регулювання розглядається з різних підходів. Так, воно розглядається як бажаний спосіб фіксації заробітної плати та інших умов праці, упорядкування відносин між роботодавцем і найманими працівниками тощо [1, с. 119]. Таке визначення є досить лаконічним та не розкриває правову природу даного виду регулювання. Наведене положення може бути застосовано й до тлумачення індивідуально-договірного регулювання, оскільки останнє також передбачає фіксацію оплати праці, встановлення умов здійснення трудової діяльності тощо.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин є основним механізмом вирішення питань, що пов'язані зі збереженням і розвитком трудових ресурсів [2, с. 53]. У цілому надане визначення є неповним та абсолютно неточним щодо змісту колективно-договірного регулювання, за виключенням зазначення того, що останнє направлене на збереження й забезпечення розвитку трудового потенціалу й трудових правовідносин загалом.

С. П. Казарцев відзначає, що під колективно-договірним регулюванням трудових правовідносин слід розуміти форму реалізації принципів соціального партнерства в соціально-трудої сфері, що передбачає проведення колективних переговорів і укладення угод (колективних договорів) з питань праці між сторонами соціального партнерства на всіх

рівнях управління (федеральному, регіональному (міжрегіональному), галузевому (міжгалузевому), територіальному та локальному) [3, с. 22]. Автор акцентує увагу на тому, що колективно-договірне регулювання є певною формою, зовнішнім виразом соціального партнерства. Погоджуючись з даним визначенням, потрібно також вказати на те, що у цілому дефініція надана С. П. Казарцевим максимально повно охоплює правову природу колективно-договірного регулювання.

Т. Н. Шкода, досліджуючи колективно-договірне регулювання у сфері авіаційних перевезень, розуміє під ним механізм направленого впливу на діяльність щодо забезпечення організації трудових правовідносин, які регламентуються трудо-правовим законодавством [4, с. 195]. Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці характеризує собою послідовність певних дій, зокрема проведення колективних переговорів, прийняття актів колективно-правового регулювання, їх реєстрацію тощо. Виходячи з цього, можна констатувати, що це є певним інструментом, системою, яка передбачає існування взаємоузгоджених та послідовних дій.

А. Ф. Нуртдінова вважає, що колективно-договірне регулювання трудових відносин становить собою певну співпрацю суспільних груп, державно-владних інституцій в межах громадянського суспільства. Це найважливіша форма соціального партнерства, яке здійснюється роботодавцями, представницькими організаціями робітників і органами виконавчої влади або місцевого самоврядування [5, с. 9]. Досліджуване явище представляє собою не формальне проведення переговорів, а досягнення взаємного задоволення інтересів. Співпраця становить собою сутність змісту колективно-договірного регулювання. Якщо, наприклад державне або централізоване регулювання трудових відносин фактично передбачає лише одностороннє прийняття законодавчих й підзаконних актів, то колективно-договірним є регулювання, що являє собою результат взаємодії суб'єктів трудових правовідносин.

С. де Сільва зазначає, що колективно-договірне регулювання трудових правовідносин є певним механізмом або інструментом, що застосовується у трудо-правових відносинах. Автор також зазначає, що переговори та колективно-договірне регулювання трудових правовідносин є по суті тотожними поняттями, оскільки принципи, що застосовуються у переговорах можуть бути імплементовані й у колективно-договірному регулюванні [6, с. 2]. Колективно-договірне регулювання, навіть з етимологічної точки зору передбачає певне обговорення, переговорний процес, який направлений на досягнення спільної згоди, а також, як результату, злагоди у трудових правовідносинах. Саме переговори, зокрема колективні переговори, характеризують колективно-договірне регулювання у сфері праці й вирізняє його з-поміж з поміж інших видів правового регулювання.

Отже, колективно-договірне регулювання трудових правовідносин є процесом переговорів між незалежними профспілками і роботодавцями (або організаціями роботодавців), щоб визначити положення та умови праці, як правило, щодо заробітної плати і робочого часу, а також відносин між

сторонами. Результатом є, наприклад, колективний договір, підписаний учасниками переговорів. Цей акт забезпечує правовий захист трудової діяльності працівників, законність та стабільність для роботодавців, а також забезпечує органи державної влади формою регулювання, яка визначається соціальними партнерами і, які, таким чином, можуть самостійно врегульовувати відносини у сфері праці відповідно до власних умов та обставин, забезпечуючи дотримання мінімальних стандартів і гарантій [7, с. 1]. Таке широке й конкретизоване визначення, розкриває усі основні аспекти правової природи колективно-договірного регулювання трудових правових відносин. Акт колективно-договірного регулювання суспільних відносин у сфері праці є гарантією для забезпечення дотримання прав, свобод і законних інтересів учасників даного регулювання.

Колективно-договірне регулювання є процесом прийняття рішень сторонами, які представляють інтереси роботодавців і працівників та, який передбачає переговори і постійне застосування встановленої сукупності правил, що регулюють матеріальні та процесуальні умови трудових правовідносин [8]. Важливо відмітити, що обов'язковими сторонами колективно-договірного регулювання трудових правовідносин є роботодавець чи роботодавці, а також працівники. Держава також може приймати фактично опосередковану участь у колективно-договірному регулюванні трудових правовідносин, затверджуючи та реєструючи колективні договори і угоди.

Таким чином, на основі викладених положень, можна констатувати, що колективно-договірне регулювання трудових відносин – це форма соціального партнерства, що становить собою механізм переговорів, які відбуваються між роботодавцями та працівниками й направлені на врегулювання основних аспектів трудової діяльності з метою колективного його деталізації, конкретизації загальних трудо-правових приписів, шляхом прийняття відповідних актів, які є гарантією для забезпечення дотримання прав, свобод і законних інтересів сторін цього акту.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дзюбенко Е. В. Коллективно-договорная практика как фактор снижения социальных рисков в сфере социально-трудовых отношений. Научові праці. Соціологія. Випуск 172. Том 184. 2012. С. 116-119.
2. Гумерова Э. Ф. Коллективно-договорной акт как источник трудового права. Альманах современной науки и образования. №7-2. 2007. С. 52-53.
3. Казарцев С. П. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений :практика и проблемы. Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 22-24.
4. Шкода Т. Н. Колективно-договірне регулювання соціально-трудоових відносин на авіатранспортних підприємствах. Соціально–трудоові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" ; [відп. ред. Т. Г. Кицак]. Київ : КНЕУ, 2013. № 1. С. 194-201

5. Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: Теоретические проблемы: автореф. дис. на соиск. уч. степ. доктора юрид. наук.; спец. 12.00.05; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. М., 1998. 41 с.

6. Sriyan de Silva. Collective bargaining negotiations. 1996, 16 pages // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/srscbarg.pdf>

7. Jelle Visser, Susan Hayter, Rosina Gammarano. Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? - Issue Brief no. 1 - Labour Relations and Collective Bargaining, 2015, 12 pages // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/english/iira/pdf/labourrelations.pdf>.

8. Windmuller, J.P. et al. (1987). Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal". Geneva: ILO.

**Інішин Микола Іванович**

*доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ ГОСПОДАРСЬКОГО СУДОЧИНСТВА: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Компетенція господарських судів з розгляду трудових спорів за приписами ч. 7 ст. 12 Господарського процесуального кодексу України, зміст якої кореспондується з ч. 4 ст. 10 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», розповсюджується виключно на розгляд спорів з майновими вимогами до боржника, стосовно якого порушено справу про банкрутство з приводу:

- 1) стягнення заробітної плати;
- 2) поновлення на роботі посадових та службових осіб боржника.

Таким чином, слід відзначити, що станом на сьогодні законодавчою та судовою практикою чітко сформований виключний перелік трудових спорів, які розглядаються у господарському процесі. Проте, системному аналізу особливостей розгляду даної категорії спорів у науці трудового права, на жаль, не приділено достатньої уваги.

Перш за все відмітимо, що основною особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є статус сторін трудових правовідносин, зокрема працівника, у справі про банкрутство. Аналіз змісту Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його

банкрутом» дає підстави відносити працівників з вимогами щодо заборгованості по виплаті заробітної плати, вихідної допомоги тощо до кредиторів, що має важливе значення, адже статус кредитора у справі про банкрутство визначає характер та забезпеченість його вимог до боржника, час виникнення зобов'язання і соціальну значущість інтересу, що захищається. При цьому працівники не виступають стороною у справі про банкрутство, а лише можуть брати участь у справі про банкрутство шляхом делегування своїх повноважень представнику працівників боржника, наділеного правом дорадчого голосу. Участь представника працівників боржника під час провадження у справі про банкрутство дозволяє, на перший погляд, належним чином представляти інтереси трудового колективу, гарантує представництво у зборах кредиторів, дає змогу виробити оптимальне рішення з урегулювання спірних питань. Саме на забезпечення прав працівників і спрямована ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», відповідно до якої протягом десяти днів після винесення ухвали за результатами попереднього засідання господарського суду, розпорядник майна письмово повідомляє кредиторів згідно з реєстром вимог кредиторів, уповноважену особу працівників боржника та уповноважену особу засновників (учасників, акціонерів) боржника про місце і час проведення зборів кредиторів та організовує їх проведення [1]. Проте, на жаль, на практиці таких представників не завжди сповіщають про проведення зборів, адже відсутність цих представників не є підставою для визнання зборів кредиторів недійсними. Загалом, не зважаючи на вказаний недолік, саме завдяки такій процедурі залучення особи, яка представлятиме інтереси працівників та захищатиме їх трудові права, виникає можливість належно та об'єктивно вирішувати трудові спори, що розглядаються господарськими судами. Такий представник обирається більшістю працівників, тобто в колегіальний спосіб, що дозволяє забезпечити обрання найбільш оптимального та кваліфікованого представника працівників.

Також до характерних особливостей вирішення трудових спорів у господарському процесі слід віднести закріплення у Законі України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» принципу привілейованості працівників при визначенні черговості задоволення відповідних вимог. Зокрема даний принцип розкривається у ст. 45 вказаного Закону, відповідно до якої вимоги працівників банкрута, які стосуються: а) виплати заборгованості із заробітної плати; б) грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі; в) вихідної допомоги, належної працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин та нарахованих на ці суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі; незалежно від часу їх виникнення,



задовольняються в першу чергу [1]. Слід окремо відмітити, що даний підхід цілком відповідає прогресивним напрямкам у світі, що одержало відбиття в Конвенції МОП «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 23 червня 1992 року № 173, відповідно до якої вимоги працівників, які впливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка [2].

Ще однією особливістю вирішення трудових спорів у господарському процесі є те, що судовий розгляд господарським судом таких спорів передбачає пріоритетність захисту прав, свобод і законних інтересів саме працівників, а не суб'єкта господарювання. Адже порядок розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації являє собою встановлену, врегульовану від порушень нормами загального та спеціального трудового законодавства, правову процедуру, що складається із послідовних дій сторін трудового договору, що спрямовані на припинення трудових правовідносин внаслідок зазначених змін у діяльності суб'єкта господарювання і гарантують дотримання та захист законних, трудових прав, інтересів та свобод працівників [3, с. 539]. Судовий розгляд трудових спорів господарськими судами здійснюється у чітко визначених, обмежених випадках, зокрема при ліквідації, реорганізації підприємства, установи, організації чи скорочення чисельності штату або банкрутства, які характеризуються створенням ризику або безпосереднього заподіяння шкоди правам, свободам і законним інтересам працівників. Саме тому, вирішення трудових спорів у господарському процесі безпосередньо направлене на врахування прав, інтересів та потреб працівників і їх захист.

В цілому, відзначаючи ряд позитивних нововведень у нормативно-правовому регулюванні трудових спорів у порядку господарського судочинства, що передусім забезпечено внесенням змін до Господарського кодексу України, Господарського процесуального кодексу України, Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом», все ж з позиції трудового права наявна низка невирішених проблем, які зокрема стосуються запровадження механізмів вирішення питань зайнятості і працевлаштування найманих працівників, звільнених у зв'язку з банкрутством роботодавця, а також працівників, звільнення яких передбачається у процедурах санації в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці боржника, вирішення інших, пов'язаних з банкрутством, соціальних питань тощо. Окремого вивчення та відповідно додаткового обговорення потребує на сьогодні питання щодо можливості досудового врегулювання трудових спорів у господарському процесі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України № 2343-ХІІ від 14.05.1992 № 2343-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 31. – Ст. 440.

2. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП / 3-х т. / Упорядник Е. М. Теличко. – Т. 3. – К.: Основа, 1997. – 342 с.

3. Фесюра М.В. Визначення та характеристика підстав розірвання трудового договору при ліквідації, реорганізації та банкрутстві підприємства, установи, організації / М.В. Фесюра // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 538-547.

**Князькова Любов Михайлівна**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри загально-правових дисциплін*

*Донецького юридичного інституту МВС України*

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОБЧИСЛЕННЯ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ ПЕРЕРАХУНКУ ПЕНСІЙ КОЛИШНІМ ПРАЦІВНИКАМ МІЛІЦІЇ**

Для аналізу пенсійного забезпечення поліцейських важливе значення має пенсійне забезпечення колишніх працівників міліції, адже вони впродовж майже 25 років незалежної України дбали про безпеку громадян і держави. Крім того, підвищення пенсій колишнім працівникам міліції має важливе значення не лише для экс-працівників міліції, але й для теперішніх поліцейських, які мають бути впевненими, що, незважаючи на можливі майбутні реформи, держава буде гарантувати їм соціальний захист у віддаленій перспективі.

Основною гарантією належного соціального захисту поліцейських є грошове забезпечення, яке складається з посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищень посадового окладу, надбавок, доплат, які мають постійний характер), премій та одноразових додаткових видів грошового забезпечення. Підвищення грошового забезпечення в Україні значною мірою підняло престиж професії поліцейського. Сьогодні показники середньомісячних зарплат українців порівняно з грошовим забезпеченням поліцейських свідчать про те, що служба в поліції оплачується достойно. Однак порівняно з європейським рівнем зарплат поліцейських, поліцейські в Україні отримують не так вже й багато [1, с. 4]. Грошове забезпечення співробітників поліції повсюдно сприймається як підкріплення законності та запорука дотримання співробітниками службової дисципліни [2; с. 58]. Не дивлячись на те, що Закон України «Про Національну поліцію» [3] значно розширив соціальні гарантії працівників, він мав певні недоліки, тому у грудні 2015 року він був доповнений у частині гарантій соціального захисту колишніх працівників органів внутрішніх справ України та членів їхніх сімей (розділ XI «Прикінцеві та перехідні положення»).

Не зважаючи на всі законні підстави для проведення перерахунку пенсії колишнім працівникам міліції саме з 01.01.2016 року, перерахунок пенсій їм було зроблено тільки у квітні 2018 року. На протязі тривалого часу пенсіонери органів внутрішніх справ відстоюють свої законні права у судах, але позитивні рішення судів не виконуються [4]. У зв'язку з чисельними зверненнями до суду пенсіонерів з числа колишніх працівників міліції та неоднозначною судовою практикою 15.02.2018 року Верховний Суд України розглянув зразкову справу №820/6514/17 щодо перерахунку пенсії пенсіонеру органів внутрішніх справ з 01 січня 2016 року. Рішенням суду визнано протиправною бездіяльність Головного управління Пенсійного фонду України в Харківській області щодо здійснення перерахунку та виплати пенсії Особі 1 з 01 січня 2016 року як пенсіонеру органів внутрішніх справ у відповідності з Законом України «Про внесення змін в деякі закони України відносно забезпечення колишніх працівників органів внутрішніх справ України і членів їхніх сімей» від 23 грудня 2015 року №900- VIII» [5]. Але 21 лютого 2018 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову №103 «Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб» [6]. Згідно цієї Постанови перерахунок пенсії особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ (міліції) здійснюється за прирівняною посадою з розміру грошового забезпечення поліцейського, враховуючи відповідні оклади за посадою, спеціальним званням, відсоткову надбавку за вислугу років, щомісячні додаткові види грошового забезпечення (надбавки, доплати, підвищення) та премії в розмірах, встановлених законодавством, з якого було сплачено єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за січень 2016 року. Ця постанова передбачає, що розмір премії визначається у середніх розмірах, що фактично виплачені за відповідною посадою (посадами) поліцейського за січень 2016 року. Вважаємо це положення таким, що прийнято всупереч законодавству, адже премія (від латинського *praemia* - нагорода, відзнака) – це одна з форм заохочення, подяка за високу кваліфікацію, якісну працю. Преміювання осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальний результат служби. Виплата премії, зменшення її розміру або позбавлення в повному обсязі проводиться на підставі наказу керівника органів і підрозділів МВС України. Не може братись до розрахунку середній розмір премії із підстав того, що в такому випадку, виходячи зі змісту ч. 4 ст. 63 Закону «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 року №2262-III [7], пенсія повинна переглядатися кожного місяця у зв'язку зі зміною цього показника, адже розмір премії кожного місяця змінюється. Премія, як форма заохочення успіхів конкретного працівника у службі, не може ставитись в залежність від результатів роботи інших працівників чи визначатись, виходячи з усередненого показника, а повинна відповідати розміру фактичної премії за останньою штатною посадою, що бралась до розрахунку при оформленні пенсії. Таким чином, п.3 постанови Кабінету Міністрів України №103 від 21

лютого 2018 року «Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб», на нашу думку, потребує змін, а саме – положень щодо обчислення премій, які враховуються при перерахунку пенсій колишнім працівникам міліції. Крім того, недосконалим є Перелік посад осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України (міліції), які мають право на пенсійне забезпечення або одержують пенсію на умовах Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затверджений Наказом МВС України від 17.02.2017 №138 [8]. Так незрозумілим, на наш погляд, є те, що науково-педагогічний склад Національної академії внутрішніх справ та національних університетів внутрішніх справ (в тому числі юридичного ліцею) прирівняні до посад Апарата Національної поліції, а науково-педагогічний склад юридичного інституту – до посад головних управлінь Національної поліції. Звертаємо увагу, що середній розмір премії на січень 2016 року, наприклад, у викладача ліцею за прирівняною посадою головного інспектора апарату Національної поліції склав 83,36 відсотки, а у викладача юридичного інституту за прирівняною посадою заступника начальника відділу Головного управління Національної поліції – 6,24 відсотки [9]. Різниця у розмірах пенсії при однакових умовах буде складати значну суму. Тобто пенсія колишнього викладача юридичного ліцею після перерахунку вдвічі вища ніж у колишнього викладача юридичного інституту. Незрозумілим є також різниця у середніх розмірах премій поліцейських на січень 2016 року, наприклад, що стосується посад оперуповноважених, а саме: середня премія оперуповноваженого апарата Національної поліції на січень 2016 року складає 106,20 відсотки, а середня премія оперуповноваженого управлінь, відділів (відділень) поліції на січень 2016 року складає 0.96 відсотки [9]. Тобто, премія оперуповноваженого апарата Національної поліції більше ніж на 100 відсотків премії оперуповноваженого управлінь, відділів (відділень) поліції на січень 2016 року. Виникає питання: на підставі яких показників були виплачені такі премії, адже розмір цих премій не тільки вплинув на різницю в грошовому забезпеченні поліцейських за січень 2016 року, а й – на розмір пенсій колишнім працівникам міліції. Прийняття таких актів не тільки порушує принцип справедливості, але й викликає сумніви у законності виплати державних коштів. На наш погляд, вказаний вище перелік Посад потребує доопрацювання, а Інформація про середні розміри премій, виплачених поліцейським за січень 2016 року, яка була направлена Головам ліквідаційних комісій ГУМВС, УМВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі листом МВС України від 12 березня 2018 року №3261/05/22-2018 потребує ретельної перевірки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Денісова Л.Л. Правове регулювання соціального забезпечення працівників поліції в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2017. 20 с.

2. Мальцева О. В. Соціальний захист працівників поліції: закордонний та вітчизняний досвід: матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.). Маріуполь. 2016. С. 56-59.

3. Про національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року №580-VIII // Відомості Верховної Ради. 2015. № 40-41. Ст. 379.

4. Рішення Саксаганського районного Суду м. Кривий Ріг від 12 березня 2018р., судова справа № 214/7228/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua> (дата звернення 30.09.2018).

5. Про внесення змін в деякі закони України відносно забезпечення колишніх працівників органів внутрішніх справ України і членів їхніх сімей: Закон України від 23 грудня 2015 року №900- VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. №3. Ст. 31.

6. Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2018 року №103. URL: [http://search.liga.zakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP180103.html](http://search.liga.zakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP180103.html) (дата звернення 30.09.2018).

7. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб :Закон України від 9 квітня 1992 року №2262-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. № 29. Ст. 399.

8. Перелік посад осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України (міліції), які мають право на пенсійне забезпечення або одержують пенсію на умовах Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затверджений Наказом МВС України від 17.02.2017 №138. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-17> (дата звернення 30.09.2018).

9. Лист МВС України від 12 березня 2018 року №3261/05/22-2018. Додаток 6: Інформація про середні розміри премій, виплачених поліцейським за січень 2016 року // URL: <http://veteran.mvs.gov.ua/news/79-schododovidokprogroshovezabezpechennya-dlya-pererahunku-pensiy/>(дата звернення 30.09.2018).

**Колеснік Тетяна Володимирівна**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Донецького юридичного інституту МВС України

## **ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ**

Україна як європейська держава визначила для себе євроінтеграційний шлях розвитку, зокрема, й у сфері трудового права. Набувши членства у Раді Європи, Україна ратифікувала основні акти цієї установи - Європейську Конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини (1950 рік), Європейську соціальну хартію (переглянуту) (1996 рік), та інші.

Серед міжнародних нормативних актів необхідно приділити увагу Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» [1], яка ратифікована Україною 04.02.1994 [2]. Зміст цього документа підтверджує основні засади забезпечення дисципліни праці. Однак якщо ст. 4 Конвенції за змістом є аналогічною положенням ст. 24 Європейської соціальної хартії (переглянутої) стосовно підстав звільнення працівників, то звільнення загалом і звільнення, пов'язане з поведінкою працівника, у цьому міжнародному нормативному акті закріплюється із вимогою дотримання низки процедур [3].

Так, у підрозділі В «Процедури, застосовувані до і під час припинення трудових відносин», у ст. 7, встановлено вимоги до припинення трудових відносин, зокрема з причин поведінки працівника, надати йому можливість захищатися у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями. Винятком з цього правила є ситуація, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [1]. Наприклад, до таких випадків можна віднести звільнення за п. 8 ст. 40 КЗпП України [4], у разі вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

Слід підкреслити, що авторами проекту Трудового кодексу України, (далі за текстом - Проект) була проведена значна робота, щодо адаптування його положень до вимог міжнародного законодавства. Положення ст. 92 Проекту надає широкі повноваження роботодавцю щодо розірвання трудового договору, укладеного на невизначений термін з причин, пов'язаних із поведінкою працівника. Варто зазначити, що ст. 351 Проекту не передбачає обов'язку роботодавця надати працівнику можливість виправити порушення [5].

Слід зауважити, що порушуючи стандарти МОП, ст. 92 Проекту не забезпечує захист працівника від свавільного прийняття роботодавцем рішення про його звільнення. Відповідно до пункту 7 Рекомендації МОП № 166 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» [6], працівника не може бути звільнено через порушення, що мали місце в одному або кількох випадках, якщо тільки роботодавець не надав працівнику відповідне письмове попередження. Відповідно, за відсутності таких дій з боку роботодавця, припинення трудових відносин за неправомірні дії чи неналежне виконання робіт не слід вважати достатньою підставою для звільнення.

Підрозділ С «Процедура оскарження рішення про припинення трудових відносин» надає працівнику, який вважає своє звільнення необґрунтованим, зокрема із мотивів його поведінки (у нашому випадку як вид дисциплінарного стягнення), процесуальні гарантії у процедурі оскарження рішення роботодавця. Приписи ст. 8 цієї Конвенції передбачають, що, оскаржуючи рішення роботодавця у незалежному органі, працівник може звернутися не лише до суду, а й до інших органів, тобто у цій статті передбачена множинність системи органів, до яких може звернутися

працівник. До таких органів віднесено трибунал з трудових питань, арбітражний комітет, арбітрів. Слід підкреслити, що у національному трудовому законодавстві можливість оскарження такого рішення реалізується через правові можливості працівника звернутися за захистом своїх прав до Комісії з трудових спорів та до суду. У той самий час ратифікована Конвенція наводить більшу кількість органів, де працівник може оскаржувати рішення роботодавця.

Слід звернути увагу на ч. 2 ст. 8 зазначеної Конвенції. Згідно з її положенням, процедура оскарження може застосовуватися з урахуванням національного законодавства і практики [1]. Тобто Міжнародна організація праці не встановлює жорстко регламентованих правил оскарження рішення роботодавця працівником у разі звільнення за його ініціативою. Більше того, цими нормами визнається право держави на національному рівні визначити подібні процедури з урахуванням тих мінімальних стандартів, які закріплені в конвенції.

Разом із тим, ст. 9 цієї Конвенції надає органам, уповноваженим розглядати заяву працівника про необґрунтоване звільнення, право розглядати як причини звільнення, так і інші обставини справи, а також виносити рішення про обґрунтованість звільнення. При цьому тягар доведення необґрунтованості звільнення не лягає виключно на працівника, він лежить на роботодавцеві. Також важливо зазначити, що доведення своєї позиції сторони можуть здійснювати способами, які відповідають національній практиці. Рішення виносяться з урахуванням поданих сторонами доказів. Тобто, окрім прав органів, які здійснюють розгляд справи, нормативно закріплена можливість реалізації процедур оскарження відповідно до національного законодавства та практики.

Виходячи із вище викладеного можна зробити такі висновки: 1) забезпечення права працівника на захист у разі звільнення з підстав його неналежної трудової поведінки включає низку процесуальних гарантій та прав; 2) розгляд справи щодо звільнення та прийняття рішення про його обґрунтованість або необґрунтованість здійснюється на засадах юридичної рівності сторін та змагальності у доведенні обставин, на які посилається сторона; 3) норми Конвенції МОП № 158, визнаючи, що її положення застосовуються через законодавство або правила країни, яка її ратифікувала, підтверджують визнання її національних правових традицій, тобто положеннями Конвенції не визначаються конкретні заходи і шляхи реалізації норм Конвенції, зобов'язання України в даному випадку полягає у застосуванні її положень у будь-який спосіб, визнаний легітимним у нашій державі; 4) забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах повинно базуватися виключно на нормативних положеннях, визначених законодавством.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року : Конвенція МОП від 22 червня 1982 року № 158 // Офіц. вісн. України. – 2007. – № 92. – Ст. 3388.

2. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : постанова Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.

3. Європейська соціальна хартія (переглянута): від 3 травня 1996 року //Голос України. - 2006. - № 227.

4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Проект Трудового кодексу України : зареєстрований у Верховній Раді України 26 грудня 2014 року за № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

6. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Рекомендації МОП від 22 червня 1982 № 166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276)

**Комоцкая Ирина Алексеевна**  
кандидат юридических наук, заместитель директора  
Научно-исследовательского института  
трудовых и социальных отношений  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»  
г. Минск, Беларусь

## ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АБИЛИТАЦИИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Положительная динамика инвалидизации общества предопределяет актуальность различных аспектов инвалидности. По оценкам специалистов ВОЗ, около 15% населения в мире имеют какие-либо формы инвалидности. При этом среди причин называются: старение населения, быстрое распространение хронических заболеваний, негативные изменения окружающей среды, климата, а также иные факторы [1].

Понятие «инвалидность» имеет тенденцию к совершенствованию, при этом в каждом государстве его содержание отличается в зависимости от методологии, используемой при определении инвалидности. В мировой практике общепринято выделять две основные модели инвалидности: медицинскую и социальную. В медицинской модели акцентируется внимание на нарушении здоровья, в социальной – инвалидность рассматривается как несовершенство окружающей среды (инвалидизирующая среда), в связи с чем основной целью ставится социальная интеграция людей с инвалидностью в жизнь общества путем повышения качества их жизни и устранения барьеров.



В последние десятилетия социальная модель инвалидности стала широко развиваться. Однако сегодня говорить о том, что люди с инвалидностью вовлечены на равных условиях во все сферы жизнедеятельности общества, не приходится, поскольку в национальном законодательстве (в частности, в сфере образования, труда, социальной защиты, спорта и проч.) сохраняются положения, которые характерны для медицинской модели инвалидности.

Важным шагом в сфере развития социальной модели инвалидности стало принятие Конвенции ООН о правах инвалидов 2006 г. (далее – Конвенция), которая ратифицирована рядом государств. В целях реализации ее положений принимаются меры по совершенствованию законодательства.

Одним из основных направлений в аспекте реализации положений Конвенции является повышение качества жизни лиц с инвалидностью в целях их интеграции в жизнь общества путем осуществления мероприятий по абилитации и (или) реабилитации. Следует указать, что в законодательстве большинства государств мирового сообщества закреплено лишь понятие реабилитации, включающее в том числе абилитационные мероприятия.

Абилитация представляет собой систему мер, направленных на формирование и развитие функций, способностей и навыков, не сформированных ранее у лиц с инвалидностью, в целях улучшения качества их жизни, расширения рамок независимости и интеграции в общественную жизнь, а также создание необходимых условий для независимого их существования. При этом стоит обратить внимание, что все три категории (функции, способности и навыки) присущи как для абилитации, так и для реабилитации. Более того, одна не исключает другую.

Рассматривая этимологию слова «абилитация», можно указать, что оно происходит от средневекового латинского слова *habilitare*, которое означало «сделать подходящим», «соответствовать». Согласно классическому латинскому языку слово *habilis* – быть способным к чему-либо, подходящий, правильный, умелый.

Изучение истории становления данного понятия показало, что изначально абилитация рассматривалась в качестве ступени образования – докторантуры. При этом в большинстве европейских стран такое понимание слова «абилитация» сохраняется и в настоящее время и означает высший квалификационный уровень, который достигается путем защиты докторской диссертации и присвоения степени «доктор хабил» (*Dr. habil.*).

В различных областях науки по отношению к термину «абилитация» отсутствует единство мнений. В педагогической науке абилитация рассматривается с точки зрения образовательного процесса, как правило в качестве обучения детей, имеющих особенности развития. В социологии также были предприняты попытки сформулировать определение данного термина, которое связано с социальной адаптацией детей с инвалидностью, наращиванием социального потенциала данных лиц. В медицинской науке абилитацию чаще всего связывают с детской психиатрией, педагогикой, педиатрией.

Расхождения в представленных подходах детерминированы многообразием социальных групп, в отношении которых исследуется процесс абилитации, а также той областью науки, которая видит основную цель и значение данного феномена. Полагаем, что для закрепления в национальном законодательстве определения названного термина важно выработать более универсальную дефиницию, которая будет учитывать все аспекты процесса абилитации.

Исходя из семантического анализа слова «абилитация», его значение не указывает на субъективную составляющую, соответственно полагаем, что понятие абилитации может относиться в равной степени к любому человеку (независимо от возраста, наличия или отсутствия инвалидности или иных характеристик), у которого не сформированы навыки, функции и способности для полноценного участия в жизни общества в силу определенных обстоятельств и который нуждается в комплексной поддержке со стороны государства. Так, в абилитации могут нуждаться граждане, которые вели асоциальный образ жизни или длительное время находились в местах лишения свободы; дети, подростки и молодые люди, детство и юношество которых было связано с полным государственным обеспечением; дети, длительное время находившиеся в социально опасном положении; инвалиды с детства; иные категории лиц. Полагаем, что несмотря на порой низкую эффективность проведения абилитационных мероприятий во взрослом возрасте, не следует ограничивать их субъективную сферу применения.

Важно также указать, что понятия «абилитация» и «реабилитация» тесно взаимосвязаны. Причем в отдельных случаях отнесение соответствующих мероприятий к той или иной форме адаптации является затруднительным и невозможно их разграничить. Полагаем, что зачастую это комплексный процесс, который предполагает необходимость проведения как абилитационных, так и реабилитационных мер. Например, при утрате зрения лицом в возрасте, когда уже получили навыки чтения и письма, для восстановления такого умения необходимо его обучение по системе Брайля. Данные навыки являются основным инструментом для слабовидящих и незрячих людей, позволяющих обеспечить информационную и физическую доступность окружающей среды для инвалидов. При этом обучение системе Брайля помогает лицам с инвалидностью «перейти на восприятие окружающей действительности на новой сенсорной основе (без использования зрения), дает новые инструменты социального функционирования, повышает качество жизни» [2, с. 14].

В науке вопрос о сущности рассматриваемой системы является дискуссионным. Согласно одному из подходов, обучение чтению и письму по Брайлю является одним из важнейших компонентов элементарной реабилитации незрячих [3]. Другие ученые такое обучение рассматривают в качестве адаптации лиц с инвалидностью [2, с. 15-16]. Представители

третьего подхода обучение по системе Брайля относят к абилитационным мероприятиям.

Безусловно, с одной стороны, шрифт Брайля имеет определенную комбинацию выпуклых точек, с помощью которых обозначаются буквы алфавита, цифры, знаки препинания и проч. С другой, – для лиц, обладающих навыками письма и чтения, процесс обучения системе Брайля проходит легче. Отмечается, что рука указанного индивида будет обладать приобретенной уже прежде способностью к беглому изображению и связыванию букв, в связи с чем человек будет нуждаться только во вспомогательном средстве, с помощью которого он смог бы вести руку по прямому направлению и на должном расстоянии от прилежащих строк [4].

Немаловажным представляется вопрос о том, должны ли процессы абилитации и реабилитации осуществляться непрерывно в течение всей жизни лица с инвалидностью или имеют определенную цель и, соответственно, прекращаются после проведения ряда мероприятий и достижения соответствующих целей.

Существует позиция, что реабилитация и абилитация детей-инвалидов является длительным процессом, сопровождающим его на разных возрастных этапах жизни и учитывающим закономерности его психического развития [5, с. 55-56]. Однако полагаем, что абилитация и реабилитация, как правило, должны иметь окончанный процесс. В отдельных случаях потребуется развитие различных видов абилитационных мероприятий и их сочетание с реабилитационными, постоянная смена видов данных услуг с целью повышения эффективности интеграции инвалидов в жизнь общества.

Резюмируя изложенное, отметим, что закрепление в законодательстве понятия «абилитация», определение порядка и условий предоставления абилитационных услуг позволят повысить эффективность мероприятий, направленных на улучшение качества жизни лиц с инвалидностью. В ряде случаев не представляется возможным разграничить абилитационные и реабилитационные мероприятия, в связи с чем целесообразно проводить мероприятия в рамках одной программы, учитывающей особенности ранней абилитации и (или) реабилитации. При развитии ранних мероприятий необходим комплексный подход по реализации всех необходимых программ, поскольку организм человека нуждается не только в медицинских мероприятиях, но и в развитии мер по взаимодействию человека с обществом.

#### **Список использованных источников:**

1. Всемирный доклад об инвалидности / Всемирная организация здравоохранения, Всемирный банк. – С. 8 – Режим доступа: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.04\\_rus.pdf;jsessionid=EF13FDD0027991DAAD82001BEA5D5413?sequence=7](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.04_rus.pdf;jsessionid=EF13FDD0027991DAAD82001BEA5D5413?sequence=7). – Дата доступа: 01.09.2018.
2. Соломеина, Н.А. Методика обучения поздноослепших чтению и письму по систему Брайля: учеб.-метод. пособие /Н.А.Соломеина, Ю.Я.Макогон. –

Сургут: Изд-во бюджетн. учрежд. Ханты-Мансийского автономного округа. – Югры «Метод.центр развития соц. обслуж.», 2017. – 56 с.

3. Положение о реабилитационной работе в Общественном объединении «Белорусское товарищество инвалидов по зрению», утв. постановлением Пленума ЦП ОО «БелТИЗ», 9 дек. 2014 г., № 22 / Общественное объединение «Белорусское товарищество инвалидов по зрению». – Режим доступа: <https://beltiz.by/ofdoc/polozh/170-2011-04-14-11-35-14>. – Дата доступа: 01.09.2018.

4. Скребицкий, А.И. Воспитание и образование слепых и их призрение на Западе / А.И. Скребицкий. – СПб.: тип. М.М. Стасюлевича, 1903. – 1024 с.

5. Ганузин, В. М. Детская инвалидность, профилактика, реабилитация и абилитация детей с ограниченными возможностями / В. М. Ганузин, Е. В. Голубятникова // Вопросы психического здоровья детей и подростков. – 2017. – № 2. – С. 55-56.

**Корнілова Олеся Володимирівна**

*аспірант 2 року навчання*

*кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

*соціально-правового факультету*

*Національного університету «Одеська юридична академія»*

## **ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРАВА МЕДИЧНУ ДОПОМОГУ**

Статтею 3 Конституції України життя і здоров'я людини визнаються найвищою соціальною цінністю. У ст. 49 Основного закону закріплюється право кожного на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Саме тому держава має зосередити свою діяльність на забезпеченні зазначених вище цінностей.

Заходи, спрямовані на зміцнення здоров'я, його збереження становлять собою зміст охорони здоров'я, який є загальним обов'язком суспільства та держави [1, с. 91]. Володіння найвищим досяжним рівнем здоров'я є одним із основних прав будь-якої людини незалежно від раси, релігії, політичних переконань, економічного та соціального стану [2].

Право на медичну допомогу закріплене у ст. 284 Цивільного кодексу України від 16 січня 2003 року №2505-VIII [3], проте саме визначення зазначеного права на законодавчому рівні не закріплене.

Окремі аспекти зазначеної вище проблеми, необхідність удосконалення національного законодавства в цій сфері досліджені у наукових працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних учених, як: А.В. Абрамов, Г.С. Волкова, Р.Ю. Гревцова, О.А. Грондо, М.Л. Захарова, М.С. Малєїн, Х.В. Майкут, О.Є. Мачульська, О.О. Прасов, І.Я. Сенюта, З.С. Скалецька, С.Г. Стеценко та ін. Наукові розробки зазначених учених не втрачають актуальності, проте сформульовані ними окремі висновки, теоретичні визначення понять,

тлумачення нормативно-правових актів потребують уточнення з урахуванням міжнародних стандартів, оновленого законодавства України, законодавчого досвіду зарубіжних країн.

У науковій літературі сформульовані різні визначення поняття права на медичну допомогу. Так, О.О. Прасов розглядає право на медичну допомогу як комплекс заходів, спрямованих на оздоровлення та лікування у стані, що на момент їх надання загрожує життю, здоров'ю і працездатності, які здійснюються професійно підготовленими працівниками [4, с. 5.].

Дане визначення варто визнати неповним, оскільки право на медичну допомогу, на нашу думку, повинно включати в себе і попередження такого стану, який загрожує життю, здоров'ю і працездатності особи.

Г.А. Миронова зазначає, що право на медичну допомогу є об'єктивним та конституційним правом, метою закріплення якого в Основному Законі є декларація певних соціальних досягнень та утвердження у зв'язку з цим правових підстав для громадянина вимагати від держави конкретних соціально-правових гарантій та правових механізмів їх дотримання [5, с. 68].

І.Я. Сенюта визначає медичну допомогу як вид професійної діяльності, який включає сукупність заходів, спрямованих на профілактику, діагностику, лікування і реабілітацію, з метою збереження, зміцнення, розвитку та, у разі порушення, відновлення максимально досяжного рівня фізичного й психічного стану людського організму, що здійснюється медичними працівниками, які мають на це право згідно з чинним законодавством [6, с. 279].

Дане визначення є досить повним, проте в ньому не зазначається, що дане право має забезпечуватись державою та контролюватись як на національному, так й на територіальному рівнях.

На думку З.С. Скалецької, право на медичну допомогу є можливістю особи отримати професійну кваліфіковану допомогу з метою діагностики стану здоров'я, профілактики та лікування певних порушень здоров'я [7, с. 93].

При цьому вчена не звертає увагу на забезпечення підтримки та покращення здоров'я, тобто заходи, які спрямовані на зміцнення здоров'я в цілому (розвиток фізичних, морально-вольових та інтелектуальних здібностей людей).

Заслуговує на увагу визначення поняття права на медичну допомогу, сформульоване С.В. Агієвець. Вчена розглядає дане поняття як сукупність закріплених у законодавстві повноважень, які забезпечують громадянину можливість отримання у разі звернення до медичного закладу кваліфікованого лікування та медико-соціального обслуговування, вибору закладу кваліфікованого лікування та медико-соціального обслуговування, вибір закладу охорони здоров'я при реалізації даного права, а також можливість вимагати захисту у випадку його порушення [8, с. 15].

На нашу думку, право на медичну допомогу доцільно визначити як гарантовану державою здатність людини отримувати комплекс заходів, що здійснюються суб'єктами у сфері охорони здоров'я та спрямовані на

безпосереднє забезпечення підтримки, покращення або відновлення здоров'я, діагностику та профілактику захворювань, а також у випадках, не пов'язаних із захворюваннями. Зазначене поняття необхідно закріпити на законодавчому рівні, а саме в Основах законодавства України про охорону здоров'я.

Право на медичну допомогу має включати в себе право на самостійний та вільний вибір або заміну лікаря та медичної установи, як державної, так і приватної власності, якщо цей заклад має можливість забезпечити відповідне лікування, надання високо кваліфікованої медичної допомоги, вибір методів лікування, проведення профілактичного огляду, адже право на медичну допомогу – це здатність суб'єкта (фізичної особи) на власний розсуд визначати свою поведінку у сфері охорони здоров'я в межах, передбачених законодавством.

### **Список використаних джерел:**

1. Скалецька З. С. Співвідношення права на охорону здоров'я та права на медичну допомогу / Скалецька З.С. // Наукові записки НаУКМА. – 2009. – Т. 90: Юридичні науки. – С. 91-93.
2. Статут Всесвітньої організації охорони здоров'я від 22 липня 1946 року – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995\\_599](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_599)
3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року №2505-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40. – Ст. 356.
4. Прасов О.О. Право на медичну допомогу та його здійснення: автор. дис. ...к-та юрид. наук: 12.00.03 / О.О. Парсов. –Харків, 2007. – 19 с.
5. Миронова Г.А. Право на медичну допомогу: цивільно-правова характеристика / Г.А. Миронова // Цивільне право та цивільний процес: актуальні питання. – Випуск 12. – 2013. – С. 67-71
6. Сенюта І.Я. Право людини на медичну допомогу: деякі теоретико-практичні аспекти / / Медичне право України: правовий статус пацієнтів в Україні та його законодавче забезпечення (генезис, розвиток, проблеми і перспективи вдосконалення) : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., Львів, 17-18 квіт. 2008 р. — Л., 2008. – С. 277-283.
7. Скалецька З. С. Співвідношення права на охорону здоров'я та права на медичну допомогу / Скалецька З.С. // Наукові записки НаУКМА. – 2009. – Т. 90: Юридичні науки. – С. 91-93.
8. Агиев С. В. Медицинское право: Учеб. пособие / С.В. Агиев. – Гродно: ГрГУ, 2003. – 167 с.

**Костюк Віктор Леонтійович**

доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри муніципального права  
та адміністративно-правових дисциплін  
Навчально-наукового інституту права  
ім. І. Малиновського Національного університету  
«Острозька академія»,  
професор НаУКМА, заступник керівника відділом  
Апарату Верховної Ради України,

**Макодзей Людмила Іванівна**

кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри  
іноземних мов та соціально-гуманітарних дисциплін  
Київського інституту інтелектуальної власності  
та права Національного університету  
«Одеська юридична академія»

## **СУЧАСНІ НОВАЦІЇ ПРАВА НА ІНКЛЮЗИВНУ ОСВІТУ: ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

У системі проголошених в Україні соціальних реформ на особливу увагу заслуговують питання пов'язані із реформуванням системи освіти як складової просування нашої держави по шляху демократичних, соціальних та правових перетворень на основі утвердження принципів верховенства права, прав та свобод людини [1], [2, с. 14]. Здійснення в Україні освітньої реформи, насамперед, має передбачати формування в Україні сучасної моделі інклюзивної освіти [3, с.96-99], особливо ураховуючи сучасну тенденцію до зростання чисельності дітей з особливими освітніми потребами.

Слід зауважити, що концептуальні конституційні засади права на освіту визначені на підставі Конституції України [4]. За змістом ст. 53 Конституції України кожен має право на освіту. Разом із тим, норми Основного Закону України безпосередньо не гарантують права на інклюзивну освіту. Можна припустити, що суспільства та держава повною мірою не готові належним чином оцінювати, реагувати на виклики розвитку інклюзивного освітнього простору.

Прикметною особливістю сучасного етапу освітньої реформи є формально-декларативний людиноцентричний характер. Ухвалений 05.09.2017 Закон України «Про освіту» [5] (далі – Закон) спрямований на «всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей... підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору». У такому розумінні, Закон не передбачає розвиток в Україні сучасної, інноваційної, інклюзивної освіти, яка б забезпечувала її якість та доступність. Водночас, Закон передбачає окремі положення щодо розвитку інклюзивної освіти, зокрема: закріплює відповідну соціально-правову термінологію («інклюзивне навчання», «інклюзивне

освітнє середовище», «особа з особливими освітніми потребами» тощо); встановлює, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють умови для забезпечення прав і можливостей осіб з особливими освітніми потребами для здобуття ними освіти на всіх рівнях освіти з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів», «особам з особливими освітніми потребами освіта надається нарівні з іншими особами, у тому числі шляхом створення належного фінансового, кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби таких осіб, визначені в індивідуальній програмі розвитку»; передбачає, що: заклади освіти за потреби утворюють інклюзивні та/або спеціальні групи і класи для навчання осіб з особливими освітніми потребами; особи з порушеннями фізичного, психічного, інтелектуального розвитку і сенсорними порушеннями забезпечуються у закладах освіти допоміжними засобами для навчання; особам з особливими освітніми потребами надаються психолого-педагогічні та корекційно-розвиткові послуги у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки; органи державної влади та органи місцевого самоврядування утворюють інклюзивно-ресурсні центри з метою забезпечення реалізації права на освіту та психолого-педагогічний супровід дітей з особливими освітніми потребами.

Також, 24.09.2018 р. Верховною Радою України було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо доступу осіб з особливими освітніми потребами до освітніх послуг», який містить чергові зміни до низки законів з питань освіти щодо розвитку інклюзивного навчання [6]. Цим Законом уточнюється, що: для навчання дітей з особливими освітніми потребами заклади загальної середньої освіти за зверненням батьків дитини або осіб, які їх замінюють, утворюють інклюзивні та/або спеціальні групи і класи; інклюзивне навчання - система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників; порядок організації інклюзивного навчання у державних і комунальних закладах загальної середньої освіти здійснюється у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

Теоретико-правовий аналіз положень законодавчих актів у сфері освіти, дозволяє констатувати, що: законодавець, переважно, фрагментарно регламентує відносини у сфері інклюзивної освіти; вони містять відсилочні норми, що вимагає додаткової нормативно-правової регламентації; вони не передбачають чітких, доступних та прозорих механізмів реалізації, гарантування права на інклюзивну освіту; вони не встановлюють особливостей реалізації права на інклюзивну освіту осіб з інвалідністю; не запроваджують чітких механізмів державного та громадського супроводу та ін.



З правової точки зору, право на інклюзивну освіту спрямоване на: розвиток інклюзивного суспільства, у тому числі інклюзивного освітнього простору; надання особам з особливими освітніми потребами якісних та доступних освітніх та інших тісно пов'язаних (суміжних) послуг; вироблення дієвих та ефективних механізмів реалізації, гарантування, правової охорони; урахування особливих освітніх потреб осіб з інвалідністю; розвиток системного законодавства у сфері інклюзивної освіти; розвиток належного моніторингу, нагляду та контролю.

Тенденціями удосконалення права на інклюзивну освіту є наступні: 1) розвиток інклюзивного освітнього простору; 2) належна організація та проведення комплексної освітньої реформи; 3) розробка та затвердження Концепції розвитку в Україні інклюзивної освіти, ураховуючи національний досвід, позицію експертів, провідних педагогічних і правничих шкіл; 4) розробка проекту Кодексу про освіту, ураховуючи приписи відповідної Концепції розвитку в Україні інклюзивної освіти; 5) ухвалення Кодексу про освіту як єдиного кодифікованого закону у сфері освіти, у тому числі інклюзивної освіти; 6) розробка та ухвалення Кодексу про права осіб з інвалідністю як базовий кодифікований закон про права таких осіб.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Іншин М.І., Сіроха Д.І. Соціальний захист в Україні: сутність, проблеми та перспективи. Актуальні проблеми соціального права. Випуск II: науково-практичний посібник //збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм(заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015р./за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. К.: ПВГОІ «ІРСТ Україна», 2016. С.14.

3. Костюк В.Л. Костюк Ю.В. Право на освіту дітей з особливими освітніми потребами в умовах соціальної держави: проблеми та тенденції удосконалення/В.Л. Костюк, Ю.В. Костюк// Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ.конф. (м. Київ, 20 жовтня 2017р.)/ за ред. проф. М.І. Іншина, відп. ред. к.ю.н. І.С. Сахарук. Київ: Прінт-Сервіс, 2017. С.96-99.

4. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254-к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30.Ст. 141.

5. Про освіту: Закон України від 5.09.2017р. № 2145-VIII.Відомості Верховної Ради України. 2017. №38-39. Ст.380.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо доступу осіб з особливими освітніми потребами до освітніх послуг: законопроект від 04.07.2018р., реєстр. №8556: Електронний ресурс: Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=64352](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64352).

**Костюченко Олена Євгенівна**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Університету державної фіскальної служби України

## **ШЛЯХИ ВПРОВАДЖЕННЯ У ВІТЧИЗНЯНЕ ЗАКОНОДАВСТВО ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

Вибір Україною курсу на євроінтеграцію є невід'ємною частиною стратегії подальшого розвитку держави, що супроводжується здійсненням правової реформи та гармонізацією українського законодавства із європейським, зокрема, з метою впровадження європейського досвіду регулювання трудових правовідносин. Проблеми гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Європейського Союзу (далі ЄС) набули пріоритетного значення у вітчизняній правовій науці з часу підписання Угоди про асоціацію з ЄС. Однак слід розуміти, що копіювання та просте перенесення нормативних актів ЄС в українське законодавство не дасть позитивних результатів, якщо вони не «впишуться» в чинне законодавство та не відображатимуть реально існуючі відносини у сфері праці. Гармонізація вітчизняного трудового законодавства повинна бути спрямована на задоволення інтересів учасників трудових правовідносин у такий спосіб, щоб збагатити дієвими правовими засобами механізм захисту трудових прав працівника. На нашу думку, соціальна природа права на працю як природного права людини є ключовою умовою в регулюванні трудових правовідносин. І це зумовлює потребу у визнанні пріоритету трудових прав та інтересів працівників, а підвищення якості трудового життя визнати інтересом суспільства загалом.

Зарубіжні підходи до регулювання відносин у сфері праці нерозривно пов'язані із розвитком та нормативним визнанням трудових та соціальних прав працівників. Наприклад, концепція гідної праці, закріплює індикатори гідної праці, що значною мірою дає можливість країнам, зокрема й Україні, здійснити аналіз рівня реалізації гідної праці у сферах страхування від безробіття, захисту працівника при звільненні, встановлення законом мінімальної заробітної плати, вирішення трудових спорів, визначення відсотка працівників, охоплених на практиці законодавчим захистом, ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці (далі МОП) тощо [1, с. 23]. Індикатори гідної праці як рамкові її показники також роблять можливим визначення критичних сфер трудового життя працівників, які потребують негайного реагування та захисту з боку держави.

Сама практика визначення рамкових показників та умов організації праці дозволяють сконцентрувати увагу уповноважених органів на конкретних проблемах. Опрацьовуючи шляхи їхнього вирішення необхідно залучати в цей процес і роботодавців, і трудові колективи і їхні об'єднання. Необхідно зазначити, що в європейських країнах широко застосовують практику рамкового нормування відносин у сфері праці. Наприклад, Рамкова

директива 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про введення заходів заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці працівників на роботі, у якій закріплено загальні принципи профілактики у сфері безпеки і гігієни праці, як-от: уникнення ризиків; оцінювання ризиків; боротьба із ризиками в джерелі походження; адаптація роботи до індивідуума; до технічного прогресу; заміна небезпеки менш небезпечною; розробка узгодженої загальної політики щодо запобігання ризикам; визначення пріоритетів колективних заходів захисту (над індивідуальними заходами захисту), надання відповідних вказівок працівникам [2]. Також у цьому документі визначаються основні обов'язки працівника і роботодавця, які в подальшому деталізуються в індивідуальних директивах або в колективних договорах і угодах.

Цей європейський досвід правового регулювання відносин у сфері праці може бути застосований в Україні, зокрема на зміну поляризації дій державних органів від жорсткого регулювання і контролю до самоусунення від дотримання приписів з охорони праці. Необхідно запровадити європейський рамковий підхід до регулювання відносин у сфері праці який, на наш погляд, є більш гнучким у питаннях регламентації зобов'язань роботодавців дотримуватися певних правил. Визначивши основні принципи охорони праці, профілактичних заходів щодо забезпечення безпеки і гігієни праці, нормотворець надає учасникам трудових правовідносин правову можливість реалізувати ці приписи у спосіб, більш прийнятний та зручний для конкретного підприємства, з урахуванням думки трудового колективу. Ми переконані, що саме такий підхід дозволить забезпечити реальну «децентралізацію» в питаннях праці з одночасним державним наглядом і контролем за ситуацією у сфері безпеки та гігієни праці.

Також у європейських країнах широко застосовують рекомендації як форму стратегічного розвитку відносин. Так, досліджуючи забезпечення фундаментальних прав працівників, європейські фахівці для вирішення низки проблем у сфері праці, що виникли на фоні фінансової кризи, пропонують: запроваджувати стимули для роботодавців щодо страхування здоров'я і безпеки праці працівників; надавати роботодавцям фінансову допомогу з боку ЄС та національних урядів для підтримки додержання стандартів охорони здоров'я та безпеки. Наголошується на необхідності того, щоб високі витрати на навчання та обладнання не перешкоджали застосуванню роботодавцями цих стандартів. Європейському Парламенту пропонується забезпечити активізацію зусиль щодо фінансування у цій сфері на переговорах щодо Європейського соціального фонду на 2014–2020 роки та розглянути питання про прийняття рекомендацій, які заохочуватимуть держав-членів створювати економічні стимули для підтримки виконання стандартів охорони здоров'я та безпеки. Також рекомендовано запроваджувати цілісну політику, яка включає запобіжні заходи, як-от: підвищення рівня поінформованості про стандарти охорони здоров'я та безпеки та чіткі рекомендації для роботодавців з метою полегшення дотримання правил (наприклад, через контрольні списки чи каталоги), що повинні підтримуватися як ЄС, так і національними установами для

ефективної реалізації права на здоров'я та безпеку. Європейський Парламент міг би підтримати ці зусилля, закликавши Комісію та національні органи охорони здоров'я та безпеки поширювати керівні документи, розроблені Комісією та Консультативним комітетом з питань охорони здоров'я та безпеки праці, шляхом організації семінарів або спеціальних заходів на рівні ЄС та на національних рівнях [3, с. 71].

Ми вважаємо, що подібні рекомендації є доцільними і для України, однак, враховуючи рівень економічної забезпеченості нашої держави, імовірно не всі вони можуть бути перенесені до вітчизняних програм розвитку. Прагнучи покращити рівень гарантування, реалізації, охорони і захисту трудових прав працівників, необхідно мати на увазі і той факт, що європейська спільнота задля вирішення проблем у сфері праці застосовує практику економічного стимулювання для впровадження тих чи інших стандартів. На противагу цьому вітчизняна практика впровадження новацій, зокрема і щодо охорони праці працівників, таких засобів не застосовує, віддаючи перевагу державному примусу і прямій забороні. І це, на наше переконання, не створює сприятливого середовища для реалізації та добровільного виконання законодавчих ініціатив української влади роботодавцями.

Працюючи над удосконаленням вітчизняного трудового законодавства, необхідно виходити з того, що природні трудові та фундаментальні соціальні права працівників є стрижневим орієнтиром законодавства. Враховуючи, що право на працю є природним, пріоритет у законодавстві має віддаватися задоволенню життєво необхідних потреб та інтересів працівника. При цьому «соціальна складова праці» є невід'ємною частиною трудового законодавства, як це практикується в ЄС. Законодавство ЄС орієнтоване на задоволення прав та законних інтересів працівників, що, власне, і має стати для України основою для гармонізації вітчизняного трудового законодавства. Удосконалюючи вітчизняне законодавство через закріплення, гарантування, реалізацію, охорону і захист інтересів працівника, ми наблизимось до прогресивного європейського досвіду регулювання трудових правовідносин, а також до міжнародних стандартів у сфері прав людини. Важливо, що такі міжнародні стандарти мають фундаментальний характер і базуються на людській гідності та цінності [4]. Тобто стандарти у сфері праці як засіб забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників мають право на існування та можуть бути впроваджені в Україні.

Розвинені країни світу та міжнародні організації застосовують у своїй практиці не тільки правові, а й економічні засоби забезпечення трудових прав працівників, і впровадження їхнього досвіду може допомогти Україні вирішити низку проблем у сфері праці. Немає потреби шукати виключно свій шлях боротьби із порушеннями трудового законодавства та забезпеченням трудових прав працівників, необхідно лише з урахуванням національних традицій застосовувати досвід зарубіжних країн. А отже, на нашу думку, в Україні може застосовуватися: (а) комплексний підхід до забезпечення трудових прав працівників, де самостійне місце посідає нагляд і контроль за

додержанням законодавства про працю. Європейський досвід чітко показує, що демократичне суспільство не відмовляється від такої форми державної діяльності, і, крім того, удосконалює процеси нагляду і контролю у сфері праці до сьогодні; (б) рамкове нормування, яке європейські країни застосовують для подолання негативного сприйняття новацій законодавства у сфері праці та нормативних вимог, де нормативно-правовим актом окреслюються рамкові умови реалізації тих чи інших прав та обов'язків у сфері праці, які мають юридичну силу, а вже рамкові правові приписи деталізуються на локальному рівні через конкретизацію зобов'язань учасників відносин, що дає можливість врахувати думку роботодавця та трудового колективу; (в) застосування економічних стимулів для забезпечення реалізації та дотримання трудових прав працівників. Пріоритет прав працівників у сфері безпеки і гігієни праці є базовим для європейських держав; (г) практично цінні для України індивідуальні підходи МОП щодо розкриття шляхів та правових можливостей удосконалення законодавства в конкретній країні. Рамкові показники та виокремлення індикаторів гідної праці, представлених у рекомендаціях МОП, допомагає не тільки виявленню глибинних проблем у трудовій сфері, а й координації дій, яких має вжити держава задля вирішення проблем.

#### **Список використаних джерел:**

1. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual : second version / International Labour Office. Geneva : ILO, 2013. 257 p.
2. Directive 89/391/EEC – OSH Framework Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities. 29.06.1989. L 183/1 – L 183/8.
3. Canetta Emanuela, Kaltsoouni Styliani, Busby Nicole. Enforcement of fundamental workers' rights. Brussels : European Union, 2012. 266 p.
4. Setting international standards in the field of human rights : UN General Assembly Resolution of 04.12.1986. URL: <https://documents-dds-y.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/500/56/IMG/NR050056.pdf?OpenElement>.

***Кривенко Дмитро Євгенович**  
магістр Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*

#### **НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА**

Трудовий конфлікт є суперечністю сторін трудових правовідносин, яка потенційно буде врегульована у результаті переговорів або переросте у трудовий спір.

При цьому, щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору у правовій доктрині є різні позиції, проте всі вони здебільшого доповнюють одна одну, ніж вказують на розрізнення у поглядах авторів.

С. В. Лозовой вказує, що увесь процес вирішення розбіжностей між сторонами трудового договору можна подати в такий спосіб. Першою стадією улагодження цих суперечностей є трудовий конфлікт. Працівник і роботодавець під час вирішення трудового конфлікту мають повну свободу у виборі способів, прийомів, методів, форм і засобів його вирішення і, як наслідок, задоволення своїх інтересів і потреб у сфері праці. У випадку неефективної дії названих засобів або взагалі небажання однієї з сторін вирішувати існуючі на рівні трудового конфлікту розбіжності, останній переростає в трудовий спір. Трудовий спір як форма вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем настає лише тоді, коли суперечності набули стійкого характеру і належного способу їх вирішення не передбачається. Ця форма характеризується тим, що учасники трудового конфлікту, не маючи змоги його вирішити, звертаються за допомогою до спеціально уповноваженого на розгляд трудових спорів органу [5, с. 16-17]. Підтримуємо таку позицію, адже дійсно трудовий конфлікт передує трудовому спору і внаслідок посилення інтенсивності першого переростає в другу стадію.

З'ясовуючи детальніше зміст трудових спорів, слід зазначити наступне.

У юридичні енциклопедії встановлено, що трудові спори – це неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору [1, с. 765].

У науці трудового права панує різноманіття думок щодо тлумачення вказаного терміну.

Під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [2, с. 4].

В.В. Жернаков вказує, що трудові спори – це неврегульовані розбіжності між власниками або уповноваженим органом і працівником (або його працівником) з приводу застосування чинного законодавства про працю, встановлення нових, а також зміни умов праці [3, с. 299].

В. М. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [4, с. 262-265]. В. М. Толкунова також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але й з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані у тому числі із правовідносин організаційно-управлінського характеру.

О.М. Куренний обґрунтував, що трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності (конфлікти) між сторонами трудових правовідносин з питань встановлення чи зміни умов праці і їх застосування, перенесені для розгляду в спеціальні органи на основі спеціальних процедур [5, с. 236].

С.А. Голощанов відмічає, що «трудові спори в широкому розумінні - це суперечності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, що виникають у зв'язку з застосуванням трудового договору або в зв'язку з встановленням нових умов праці, неврегульованих нормативними актами» [6, с. 3]. Останнє визначення не цілком коректно відображає сутність досліджуваного поняття, оскільки вказує на порушення умов, що передбачені у трудовому договорі чи появу нових. При цьому, варто б було вказувати на трудове законодавство в цілому.

На думку Д.З. Юсупова, трудові спори – це такі розбіжності, що виникають у процесі розвитку трудових відносин між окремими працівниками (їх колективами) і роботодавцями. Науковець переконує, що «вони можуть зачіпати як питання застосування умов праці, встановлених законодавством або визначених у договірних формах (наприклад, трудовому договору), так і питання встановлення умов праці, не врегульованих чинним законодавством» [7, с. 71]. Вважається за потрібне наголосити, що є лише дві окремі сторони, як вказує науковець, а саме працівники (колективи) і роботодавці. Трудовий спір може бути і безпосередньо між працівниками.

В. О. Кабанець зауважує, що під трудовим спором слід розуміти неврегульовані розбіжності між працівниками, профспілками чи іншими уповноваженими працівниками органами та роботодавцем, організаціями (об'єднаннями) роботодавців з приводу застосування трудового законодавства або встановлення нових чи зміни існуючих умов праці і відпочинку, що розв'язуються у передбаченому законодавством порядку [8, с. 26-27].

Найбільш повним видається трактування М.І. Іншина та В.І. Щербини визначають трудовий спір (конфлікт) як неврегульовані безпосередньо розбіжності, що виникають між сторонами трудового чи колективного договору (угоди) та передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, що виникли з приводу встановлення або застосування умов праці, виконання зобов'язань по трудовому чи колективному договору (угоді) або ж виконання вимог трудового законодавства України [9, с. 447].

Отже, підсумовуючи вищезазначене, під трудовими спорами слід розуміти конфлікт між сторонами трудових відносин, який попередньо не був урегульований шляхом переговорів і потребує розгляду спеціально уповноваженим органом за відповідною процедурою для з'ясування правоти тієї чи іншої сторони та відповідності законодавству у сфері праці.

Виходячи з вищенаведеного, слід резюмувати, що донині існують неузгодженості у визначенні трудового спору, розумінні правової природи трудового конфлікту та їх сторін. Все ж, зважаючи на те, що вказаній проблематиці приділяється чимало наукових праць, в тому числі дисертацій,

термін “трудовий спір” стає все більш зрозумілим не лише для фахівців, але й для пересічних громадян. Таким чином, це вказує на його теоретико-практичну цінність, адже допомагає відстояти інтереси тієї чи іншої сторони трудових правовідносин на окремому підприємстві, в установі чи організації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів: дис. канд. юрид. наук. за спец. 12.00.05. Луганськ, 2009. 205 с.
2. Юридична енциклопедія в 6 томах / За ред. Ю.С. Шемшученко. К.: Видавництво “Українська енциклопедія” імені М.П. Бажана, 2004. 765 с.
3. Трудове право : підручник / [В.В. Жернаков та ін.] ; за заг. ред. В.В. Жернакова ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого". Харків : Право, 2012. 494 с.
4. Трудовое право в вопросах и ответах: [учебно-справочное пособие] / [под ред. В.В. Жернакова]. Х.: Одиссей, 2000. 624 с.
5. Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2003. 320 с.
6. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М.: Дело, 1997. 368 с.
11. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР.-М.: ВЮЗИ, 1974. 195 с.
7. Юсупов Д.З. Если возник трудовой спор. Уфа: БКИ, 1988. 112 с.
8. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні: дис. канд. юрид. наук. за спец. 12.00.05. Харків, 2007. 178 с.
9. Іншин М.І. Трудове право України: підручнк /М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Диса, плюс, 2014. 612 с.

***Кучма Ольга Леонідівна***

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

#### **ДО ПИТАННЯ СУБ'ЄКТНОГО СКЛАДУ СІМ'Ї ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ОДЕРЖУВАЧІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Відповідно до Сімейного кодексу України сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Подружжя вважається сім'єю і тоді, коли дружина та чоловік, у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням, необхідністю догляду за батьками, дітьми та з інших поважних причин не проживають спільно. Дитина належить до сім'ї своїх батьків і тоді, коли спільно з ними не проживає. Права



члена сім'ї має одинока особа. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства [1].

О. І. Кульчицька визначає сім'ю як декілька осіб (чи одинока особа), які об'єднані правами та обов'язками щодо взаємного утримання і (або) спільним проживанням чи побутом на підставах, не заборонених законом, та, у визначених законодавством випадках, мають право на соціальне забезпечення [2, С.170].

Т. С. Гусєва зазначає, що сім'я – це сукупність осіб, пов'язаних шлюбом, родинними зв'язками, прийняттям дітей на виховання, чи тих, що спільно проживають та ведуть спільне господарство [3, С.25].

Разом з тим, є і альтернативні точки зору на соціальне забезпечення осіб, які є сім'єю. Р. І. Іванова, вважає, що правоможним суб'єктом є окремі члени сім'ї [4].

О. М. Пономаренко вважає, що навіть у тих випадках, коли в законодавстві зустрічаються конструкції «сім'я має право», «сім'я зобов'язана», права і обов'язки виникають у конкретних членів сім'ї, які і є суб'єктами галузових правовідносин [5, С. 11].

Не встановлено єдиних критеріїв чи поосібного переліку членів сім'ї міжнародно-правовими актами. Так, відповідно до статті 16 Загальної декларації прав людини (прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, резолюція №217 А/III/), пункту 2 статті 23 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (прийнятого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року, резолюція №2200 А/XXI/, ратифікованого Указом Президії Верховної Ради УРСР від 19 жовтня 1973 року №2148-VIII) за чоловіками і жінками, які досягли шлюбного віку, визнається право на одруження і право засновувати сім'ю [6].

На законодавчому рівні передбачається соціальне забезпечення як для окремих членів сім'ї (пенсія у разі втрати годувальника), так і для всіх членів сім'ї, коли право на соціальне забезпечення мають або всі члени сім'ї, або ніхто (допомога малозабезпеченим сім'ям). Зрозуміло, що сім'я складається із членів сім'ї, і коли право на соціальне забезпечення розглядається окремо для кожного члена сім'ї, навіть якщо всі члени сім'ї матимуть право на соціальне забезпечення, вважаємо, що одержувачами є члени сім'ї, а не сім'я. Право на соціальне забезпечення (пенсія у разі втрати годувальника) кожного члена сім'ї залежить від статусу члена сім'ї, а не сім'ї в цілому, хоча інші члени сім'ї можуть впливати на розмір соціального забезпечення. Наприклад, пенсія у разі втрати годувальника на одного члена сім'ї становитиме 50 відсотків пенсії за віком годувальника, а на двох і більше – 100 відсотків. Хоча в даному випадку не тільки члени однієї сім'ї годувальника можуть претендувати на дану пенсію. Якщо годувальник мав декілька дітей від різних шлюбів, то хоч в розумінні пенсійного законодавства всі вони будуть вважатися непрацездатними членами сім'ї годувальника, але це будуть діти, які проживають у різних сім'ях.

Сім'ю як «колективного» суб'єкта можна розглядати, коли всі члени сім'ї тільки в сукупності розглядаються як одержувачі соціального забезпечення (допомога малозабезпеченій сім'ї). Обов'язок надавати документи для реалізації права на соціальне забезпечення виконує член сім'ї – фізична особа, наділена праводієздатністю, але забезпечення надається не тільки їй а всій сім'ї, і якщо один із членів сім'ї стане достатньо забезпеченим, то право на допомогу втратить сім'я, оскільки сукупний дохід сім'ї стане таким, що сім'я не матиме права на соціальну допомогу.

Законодавством закріплено різні види соціального забезпечення для членів сім'ї та суб'єктний склад осіб, які вважаються членами сім'ї для одержання певного виду соціального забезпечення.

Ж. А. Дробот обґрунтовує необхідність запровадження терміну «пенсійна сім'я» і формулює її визначення як сукупність непрацездатних членів сім'ї, які перебували на утриманні померлого годувальника, або допомога якого була для них основним джерелом засобів до існування та визначає пенсії у разі втрати годувальника як щомісячну грошову виплату із Пенсійного фонду та інших джерел фінансування, призначену непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які перебували на його утриманні, за наявності у годувальника права на пенсію по інвалідності [7, С.3-4].

О. С. Прийменко підтримує ідею, згідно з якою член сім'ї є самостійним суб'єктом правовідношення. Для виникнення права на пенсію в разі втрати годувальника саме член сім'ї, а не сім'я загалом, має відповідати законодавчим вимогам [8].

Т. В. Кравчук внесла пропозицію щодо розширення кола непрацездатних членів сім'ї померлого годувальника шляхом надання права на цей вид пенсії дітям померлого годувальника, народженим за допомогою репродуктивних технологій пізніше 10-місячного строку з дня смерті годувальника [9].

М. М. Шумило наголошує, що «...прикладів таких пропозицій у науці права соціального забезпечення досить багато, проте не всі вони раціональні. Найбільшою проблемою таких пропозицій є, по-перше, відсутність фінансово-економічного обґрунтування. По-друге, надмірне розширення кола суб'єктного складу може призвести до порушення соціальних прав тих суб'єктів, які мають право на пенсію за нині чинним законодавством, оскільки їх частка (розмір) на таку пенсію буде зменшуватися, оскільки ділитися порівно серед всіх. Тому дуже важливим у цьому сенсі враховувати доцільність та раціональність таких змін. Саме з таких позицій можна частково погодитися з пропозицією Т. В. Кравчук про необхідність включення мачухи/вітчима і піклувальника й опікуна до суб'єктного складу. Інші ж пропозиції видаються необґрунтованими, недоцільними та надуманими...» [10, С.415].

Розширюючи суб'єктний склад одержувачів соціального забезпечення необхідно конкретизувати на кого саме із осіб, які можуть бути членами сім'ї поширюється соціальне забезпечення, оскільки, як вбачається із

вищенаведеного визначення сім'ї у Сімейному кодексі України сім'я створюється на підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства.

**Список використаних джерел:**

1. Сімейний кодекс України : від 10.01.2002 р. №2947-III // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
2. Кульчицька О. І. Суб'єкти права соціального забезпечення України. - Дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» ІІ О.І. Кульчицька. - Київ, 2007. - 185 с.
3. Гусева Т. С. Социальное обеспечение семьи, материнства, отцовства и детства в России: теоретические и практические проблемы / Т.С. Еусева : автореф. дис. на соиск. науч. ступеня докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». - Москва, 2012. - 53 с.
4. Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР [монография] /Р. И. Иванова. -М.: Изд-во МЭХ 1986. - 176 с.
5. Пономаренко О. М. Правове регулювання соціального забезпечення допомогами у зв'язку з народженням та вихованням дитини : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.М. Пономаренко. -Харків., 2005. -20 с.
6. У справі за конституційними поданнями Служби безпеки України, Державного комітету нафтової, газової та нафтопереробної промисловості України, Міністерства фінансів України щодо офіційного тлумачення положень пункту 6 статті 12 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», частин четвертої і п'ятої статті 22 Закону України «Про міліцію» та частини шостої статті 22 Закону України «Про пожежну безпеку» (справа про офіційне тлумачення терміна «член сім'ї») : Рішення : Конституційний Суд України : від 03.06.1999 р. № 5-рп/99 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-99>
7. Дробот Ж. А. Правове регулювання пенсійного страхування у разі втрати годувальника автореф. к.ю.н. 12.00.05 2010 19с.
8. Прийменко О. С. Правове регулювання відносин, що виникають у разі втрати годувальника (в солідарній пенсійній системі) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Прийменко – Київ, 2013. – 20 с.
9. Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. В. Кравчук – Одеса, 2008. – 22 с.
10. Шумило М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : монографія / М.М. Шумило. – К. : Ніка-Центр, 2016. – 680 с.

**Lagutina Irina**

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

## **THE RATIFICATION OF THE ILO MARITIME LABOUR CONVENTION 2006 AS A GUARANTEE OF FAIR AND DECENT WORK FOR SEAFARERS**

The International Maritime Organisation and the International Labour Organisation developed and adopted two prominent international agreements in the maritime professional sphere - the Convention on Standards for Training, Certification of Seafarers and Watchkeeping 1978 (as amended 1995 and 2010) and the Maritime Labour Convention 2006., — which personified in themselves and took into account the thousand-year history of navigation, especially the profession of a sailor and established a powerful mechanism to improve the difficult maritime labour [1, c.18].

The International Labour Organisation, demonstrating a continued commitment to protecting the rights of seafarers, on February 23, 2006 at the 94th session of the General Conference adopted a comprehensive legal act regulating labour and social relations in the field of merchant shipping — the 2006 Maritime Labour Convention.

Since its founding in 1919, the ILO has developed international labour standards for all employees, and it specifically adopted over 70 Conventions and Recommendations for seafarers. Taken together, these tools form a comprehensive set of standards, covering almost all aspects related to the working and living conditions of seafarers.

Combining these legal acts in the field of maritime commercial shipping, of which 36 are Convention and 1 Protocol, the Convention has become the “fourth pillar” of the most important international regulatory documents, such as the International Convention for the Safety of Life at Sea in 1974, the International Convention for the Prevention of pollution from ships in 1973, the International Convention on the Training and Certification of Seafarers and Watchkeeping, received the informal name of the Consolidated Convention.

The main objective of this convention is to improve the working and living conditions of seafarers.

Ukraine today is in the third-fourth (according to some estimates - in seventh) place in the world in the number of sailors working on ships under foreign flags. In international merchant shipping, permanent employment is received from 100 to 150 thousand. seafarers are citizens of Ukraine [2, c.8].

The 2006 Convention has a unique structure that is different from all other ILO conventions. In particular, it consists of: a preamble; sixteen articles of the text of the convention itself, containing the basic principles and basic obligations of the States parties; rules defining the rights and obligations of subjects of labour and related relations (seafarer, shipowner, seafarers' employment and employment

services, government) of the code, containing detailed information in the form of a standard or guideline on the implementation of the rules.

The Maritime Labour Convention aims to expand the social protection of seafarers. States signatories to the Convention must provide at least three of the above areas of protection. Up to three recommended belong to medical care, sickness allowance and assistance in connection with occupational accidents.

At the same time, the Ukrainian sailors themselves still do not have adequate legal protection abroad. This is mainly due to the fact that Ukraine has not ratified the International Maritime Labour Convention.

People's Deputy of Ukraine, leader of the Ukrainian Maritime Party, Sergey V. Kivalov, insists on ratifying the Maritime Labour Convention.

Accession to the Convention 2006 provides citizens of this state with a decent provision in the global maritime labour market.

Currently, 214 Ukrainian sailors are under arrest abroad. The relevant measures were taken by the people's deputy when, due to the shipowner's debts, 15 Ukrainian seamen of the ship «Free Neptun» had been held hostage in the port of Oman for more than one and a half years. The parliamentarian sent a request on this case, he turned to the embassy and the Foreign Ministry. And the situation finally got off the ground. The ship began to supply food, drinking water, medicines and personal hygiene items. The Omani side conducted a full medical examination of the crew members at the local hospital.

Thanks to the efforts of People's Deputy of Ukraine Sergey Kivalov and many people who fought for the liberation of our fellow sailors who were in captivity far from home, the crews of the two ships arrested in a foreign land, the «Free Neptune» (flag of Liberia) and «Mekong Spirit» (Malta flag) [3].

Many shipowners do not assume full responsibility for the crews. This can lead to the fact that the sailors will be left in the ports far from home without fuel, food, water and wages for many months.

Therefore, seafarers must have adequate legal protection abroad and a fair labor contract.

The employment contract must be concluded in writing. At the same time, it is allowed to sign a clean form of the contract without reference to the provisions of the collective agreement, which allows making changes to it during the period of its operation solely at the discretion of the shipowner only. Any changes in the agreed period of validity of the employment contract should be made only by mutual agreement with a clear indication of the basic wage, the rate and procedure for payment for work when recruiting for overtime work. Also, an employment contract with a seafarer should not contain conditions obliging the seafarer to pay any part of the costs associated with the arrival on the ship and repatriation, which restrict the right to join a trade union.

#### **Literature:**

1. Ківалов С. В. Професійні стандарти в морській галузі: історичний розвиток правового регулювання і сучасне оновлення // С. В. Ківалов // Lex portus. - 2018. - № 1 (9). - С. 6-20.

2. Ківалов С. В. Захист прав українських моряків і відродження морської галузі - головний пріоритет розвитку України як морської держави // С. В. Ківалов // Lex portus. - 2017. - № 4 (6). - С. 8-21.

3. Сергей Кивалов встретился с моряками судна «Free Neptune», находившимися более двух лет в плену / [Электронный ресурс] / Сайт Украинской морской партии Сергея Кивалова. Режим доступа: <https://ump.org.ua/blog/2018/08/07/sergej-kivalov-vstretilsja-s-morjakami-sudna-free-neptune-nahodivshimisja-bolee-dvuh-let-v-plenu/>

*Малюга Леся Юрївна*  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **АДАПТАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА ЄС: ПРАВОВІ ФОРМИ ТА ЕТАПИ**

Особливість європейської спільноти, до якої прагне належати Україна, полягає у тому, що для країн-учасниць ЄС фундаментальними є права людини та їхній захист, цінність людського життя і здоров'я, усвідомлена необхідність задоволення соціально-економічних потреб. При цьому, ключовими умовами євроінтеграції України все ж є досягнення належного рівня зближення та узгодженості українського законодавства із правовою системою Європейського Союзу, забезпечення прав людини, адаптація соціальної політики України до стандартів Європейського Союзу тощо. Варто констатувати, що ще у 1994 році наша держава взяла на себе одностороннє зобов'язання вжити заходів для забезпечення того, щоб її законодавство поступово було приведенне у відповідність до законодавства ЄС [1]. Необхідність узгодження законодавства як умова членства у ЄС обумовлена тим, що подібність правопорядку держави з правопорядком останнього дає змогу належним чином реалізувати установчі завдання і цілі та створює правові підстави для належного виконання ними взятих на себе договірних зобов'язань. А запровадження певного правового мінімуму, за якого функціонують держави, здатне забезпечити нормальні відносини між ними у рамках загальноєвропейського утворення[2, с. 639].

Як слушно вказує І. Яковюк, що процеси адаптації є проявом динамічного – на відміну від “звичайного” умовно статистичного, еволюційного – виміру права, способом реалізації ще однієї (на додаток до основної – регуляторної) функції права, а саме його модернізаційної функції, що актуалізувалась на новому витку суспільного прогресу з новою силою [3, с. 31]. Безумовно, цей процес постійно викликає інтерес серед науковців.

Адаптацію законодавства України до законодавства ЄС науковці визначають як процес приведення законів України та інших нормативно-

правових актів у відповідність з *acquis communautaire*. *Acquis communautaire* – це французький термін, який використовується в рамках Європейського Союзу та вживається для визначення норм, напрацьованих за час існування Європейського Співтовариства, які мають сприйматися як факт країнами, що вступають до Союзу, і не підлягають обговоренню, і не можуть бути змінені або усунені шляхом переговорів [4, с. 7]. Тобто, адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС полягає не тільки у тому, що загальноприйняті норми європейського законодавства мають стати частиною вітчизняного законодавства, а також в обов'язковому створенні реальних умов для застосування адаптованого законодавства в сфері регулювання соціальних відносин. При цьому, вони не можуть бути змінені у відповідності до вітчизняних умов, а мають прийматись саме у тій формі, у якій прийняті в рамках Європейського Союзу.

Як відомо, Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана 21 березня 2014 року, вимагає від держави формування соціально-економічної політики, метою якої повинно бути досягнення європейських стандартів рівня життя і доступність, фінансова стабільність та якість системи соціального захисту громадян. Успішність реалізації такої політики залежить від створення умов для її реалізації. Враховуюче те, що адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС відбувається протягом більш, ніж двадцятиріччя, вважаємо, що за цей період відбулися зміни в національному соціальному законодавстві і юридичній науці та низка європейських стандартів стали частиною вітчизняної правової системи, що обумовлює їх різноманітність і, відповідно, багатогранність форм їх адаптації. Підтримуючи точку зору С.В. Грищака, вважаємо, що формами адаптації законодавства України до законодавства ЄС, є апроксимація, імплементація, транспозиція, координація, уніфікація, гармонізація [5, с. 274-275]. Тому, на підставі перерахованих форм, автором проаналізовано вітчизняне соціальне законодавство на предмет притаманності йому кожної із них та зроблено наступні висновки:

1. У лютому 2005 року в рамках Європейської політики сусідства було прийнято План дій «Україна – ЄС», який власне і є зразком апроксимації у сфері соціального законодавства. Так, в рамках Плану дій «Україна – Європейський Союз» від 12.02.2005 [6] були передбачені наступні заходи: запровадження ефективних заходів щодо зниження рівня бідності та підвищення рівня зайнятості, спрямованих на істотне зменшення кількості населення, що перебуває за межею бідності, та посилення соціальної інтеграції, включаючи стабілізацію системи освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг для всіх верств населення; недискримінаційне ставлення до працівників-мігрантів (працевлаштування та умови праці). Не усі напрями були належним чином реалізовані, проте можна зробити висновок, що саме у такий спосіб було здійснене створення належних умов імплементації правового порядку Європейського Союзу, оскільки вважалось, що прийняття Плану дій значно наблизить українське законодавство, норми та стандарти до законодавства Європейського Союзу.

2. Найчастіше застосовується імплементація, яка полягає у тому, що європейські норми та стандарти вводяться у правову систему держави через норми вітчизняного законодавства. Тобто, у разі прийняття будь-якого нормативно-правового акту у соціальній сфері, в якому будуть встановлені європейські норми та стандарти, матиме місце імплементація соціального законодавства ЄС в законодавстві України. В Розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС» від 21 січня 2015 р. № 34-р [7] визначено перелік Директив ЄС, згідно із положеннями яких має здійснюватись прийняття вітчизняних нормативно-правових актів в соціальній сфері. Директиви є такими законодавчими актами ЄС, які вводяться безпосередньо через національне законодавство та зобов'язують держави вжити заходів, спрямованих на досягнення визначених у ній цілей.

3. На сьогоднішній день, однією з найбільш поширених форм адаптації соціального законодавства України до законодавства ЄС є уніфікація як процес упровадження в національні правові системи єдиних юридичних норм з метою зближення цих правових систем або створення на їх основі спільної міжнародної правової системи. Прикладом уніфікованих нормативно-правових актів у досліджуваній сфері є конвенції Міжнародної організації праці, а саме: Конвенція №102 про мінімальні норми соціального забезпечення 1952 р.; Конвенція №118 про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення 1962 р.; Конвенція №157 про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення 1982 р. Кожен із перерахованих нормативно-правових актів впроваджений у національну правову систему, а також в національні правові системи низки європейських держав. Юридичні норми кожного із них є єдиними, тобто положення даних нормативно-правових актів в кожній із держав мають однаковий зміст. За рахунок цього, правові системи різних держав зближуються, а соціальне забезпечення здійснюється на основі у цілому аналогічних стандартів.

4. Фактично протягом усього періоду незалежності Україна за відсутності конкретних зобов'язань здійснювала гармонізацію національного законодавства з правом ЄС без погодження із європейськими організаціями. Хоча, термін «гармонізація» у праві ЄС вживається на позначення процесу зближення законодавств держав-членів, коли узгоджуються спільні підходи, концепції розвитку національного законодавства, вироблюються спільні для застосування правові норми, проте більшість вітчизняних нормативно-правових актів у соціальній сфері у тій чи іншій мірі гармонізовані із соціальним законодавством ЄС.

5. На сьогодні, транспозиція залишається на етапі розробки проектів нормативно-правових актів соціального законодавства України, а не їх прийняття. Копіювання тексту законодавчих документів актів ЄС



вітчизняним законодавцем фактично не здійснюється. Більш традиційними формами у даному контексті все ж є імплементація та уніфікація.

Виконуючи наукове дослідження в рамках держбюджетної теми № 16БФ042-01 «Теорія та практика адаптації законодавства України до законодавства ЄС», автор приходить до висновку, що етапами правової адаптації соціального законодавства є імплементація Угоди про партнерство та співробітництво; приведення чинного соціального законодавства України у відповідність із стандартами ЄС; створення механізму приведення проектів актів соціального законодавства України у відповідність до *acquis communautaire*.

Адаптація соціального законодавства України до законодавства ЄС здійснюється закономірно, цілеспрямовано та всеосяжно, охоплюючи різні сфери правового регулювання. Проаналізувавши форми такої адаптації, автор приходить до висновку, що уніфікація та гармонізація є найбільш поширеними формами соціального законодавства і їх застосування відбувається регулярно протягом усього періоду незалежності України.

#### **Список використаних джерел:**

1. Угода про партнерство і співробітництво між Україною, Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14.06.1994 р. Офіційний вісник України. 2006. № 24.ст.1794.
2. І.В. Суходубова. Особливості адаптації законодавства України у контексті її інтеграції у Європейський Союз. Форум права. - 2013. - № 3. - С. 639–643.
3. Яковюк І. Адаптація і гармонізація законодавства в умовах інтеграції: проблема співвідношення. Вісник Академії правових наук України. 2012. № 4. С. 29–42.
4. Мужикова Н.М., Пузирний В.Ф., Семиног Л.А. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС: Навч. посібник. Сіверський інститут регіональних досліджень. Чернігів: Деснянська правда, 2007. 169 с.
5. Грищак С. В. Теоретичні основи адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Форум права. 2012. № 4. С. 273-277
6. План дій «Україна - Європейський Союз». Міжнародний документ від 12.02.2005. URL [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_693](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_693) (дата звернення: 29.09.2018)
7. Про схвалення розроблених Міністерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. № 34-р URL <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/247892146> (дата звернення: 24.09.2018)

**Медвецька Ольга Олегівна**  
*аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **СПЕЦИФІКА ОХОРОНИ ПРАЦІ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Здійснюючи комплексний розгляд категорії «охорона праці творчих працівників» та опрацьовуючи відповідний нормативний матеріал, можна дійти висновку про доцільність виокремлення наступних особливостей охорони праці творчих працівників:

1. Зумовлена та тісно пов'язана із творчою сферою діяльності індивіда. Справді, охорона праці творчих працівників бере своє сутнісне начало від категорії творчості та творчої діяльності індивіда. Відсутність творчої ознаки у даному контексті давала б абсолютно новий погляд на мету та завдання охорони праці. Творча сфера діяльності індивіда обумовлює формування певних особливих та унікальних заходів та засобів охорони праці, які не притаманні іншим сферам життєдіяльності особи. Таким чином, прослідковується двостороння залежність даних категорій, оскільки поодиноці вони втрачають аналізоване нами значення та несуть абсолютно відмінний зміст. З огляду на це, така ознака видається нам прийнятною та однією з основних у контексті характеристики охорони праці творчих працівників.

2. Системний характер, який означає те, що заходи з охорони праці творчих працівників характеризуються значною диференціацією, проте, водночас, мають єдине начало, яке їх об'єднує. За допомогою спільного об'єкту впливу такого роду заходи вимальовуються у чітку структурну побудову, яка складається із заходів різного характеру, які, проте, формують єдину систему. Слід зауважити, що існування цих заходів поза системою виглядає занадто ускладненим та неефективним, тому ми вважаємо, що дії із забезпечення охорони праці творчих працівників однозначно носять системний характер, сутність якого демонструється внутрішнім наповненням, яке складає цілий комплекс правових, медико-біологічних, санітарно-профілактичних, соціально-економічних, екологічних, гуманітарних засобів та заходів з боку роботодавця, спрямованих на забезпечення охорони життя, здоров'я, комфортних умов праці, належного робочого місця працівників. Тому системність розглядається нами як доволі важлива характерна риса охорони праці творчих працівників.

3. Обов'язковий характер при здійсненні професійної творчої діяльності. Дана ознака передбачає, що окреслена нами система заходів повинна обов'язково регламентуватися, гарантуватися та здійснюватися з боку обох сторін розглядуваних нами правовідносин. У протилежному ж випадку її регулювання втрачає своє значення. Законодавець закріпив загальні приписи нормативно-правових актів з охорони праці таким чином, що вони стосуються та є обов'язковими для виконання усіма категоріями

роботодавців та працівників, у тому числі і у сфері здійснення творчої діяльності. До того ж, акти локальної нормотворчості також повністю відповідають цій ознаці, наслідуючи приписи загального законодавства та надаючи імперативний характер нормам, які у них містяться. Як правило, зміст таких актів становлять норми-зобов'язання та норми-заборони, що ще раз підкреслює необхідність виокремлення такої важливої ознаки охорони праці творчих працівників як обов'язковості. Тобто, здійснення професійної творчої діяльності є неможливим без дотримання суб'єктами норм з охорони праці творчих працівників. Такого роду ознака підкреслює юридичну природу заходів та надає їм правової значущості при реалізації на практиці.

4. Норми з охорони праці творчих працівників базуються на принципах, за якими проводиться державна політика у сфері охорони праці. Законодавець зазначає, що державна політика в галузі охорони праці базується на принципах:

1) пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;

2) підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення суцільного технічного контролю за станом виробництв, технологій та продукції, а також сприяння підприємствам у створенні безпечних та нешкідливих умов праці;

3) комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання та з урахуванням інших напрямів економічної і соціальної політики, досягнень в галузі науки і техніки та охорони довкілля;

4) соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

5) встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності;

6) адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану;

7) використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, залучення добровільних внесків та інших надходжень на ці цілі, отримання яких не суперечить законодавству;

8) інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;

9) забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях;

10) використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва [1].

Такий розгалужений список принципів свідчить про посилену увагу держави до забезпечення охорони праці усіх категорій працівників. Безумовно, дані засади становлять також фундамент гарантування та втілення заходів із охорони праці творчих працівників також. Тому ми вважаємо, що така ознака, як заснованість на загальних принципах здійснення державної політики у сфері охорони праці, також притаманна охороні праці творчих працівників, оскільки усі акти та заходи у цій галузі повинні їм відповідати.

5. Органічне поєднання загальних заходів з охорони праці та особливих, притаманних лише для охорони праці творчих працівників. Законодавець послідовно врегульовує різного роду правовідносини, визначаючи спершу загальну спрямованість регулювання тієї чи іншої сфери правовідносин, а потім конкретизуючи окремі вузькі галузі, наповнюючи їх відповідним нормативним змістом. Подібний порядок врегулювання повністю простежується і в контексті охорони праці творчих працівників. Так, держава встановлює основні положення щодо забезпечення та гарантування охорони праці в Конституції України, Законі України «Про охорону праці», які є обов'язковими у будь-яких трудових правовідносинах, а також приймає ряд спеціалізованих законів, підзаконних нормативно-правових актів, вносячи деталізуючи норми та пристосовуючи їх до реалій трудової діяльності у тій чи іншій сфері. У свою чергу, окремі особливості простежуються вже в локальних актах, надаючи конкретні правила та регламентуючи заходи з охорони праці на певному робочому місці.

6. Особливий суб'єктний склад – роботодавець та професійний творчий працівник. Відносинам з приводу охорони праці творчих працівників притаманний особливий суб'єктний склад, що зумовлюється, перш за все, нетиповою сферою діяльності, пов'язаною із творчістю, та відображається на працюючому суб'єкті. Так, відповідно до Податкового кодексу України роботодавець - це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами [2].

#### **Список використаних джерел:**

1. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII [станом на 05.04.2015 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. – ст. 668.

2. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [станом на 20.09.2015 р.] // Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 13-14, № 15-16, № 17. - ст. 112.

*Науковий керівник – д.ю.н. Волинець В.В.*

***Мельничук Вікторія Петрівна***  
*аспірант 1 року навчання кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ) В УКРАЇНІ**

Швидкі темпи зміни в економіці змінюють та сприяють реформуванню в сфері праці. Забезпечення соціальної стабільності шляхом діалогу між працівниками, роботодавцями та державою, дає змогу забезпечити добробут у суспільстві, що в умовах нестабільності та швидких змін є необхідним. Соціальний діалог дає можливість суспільству, зменшити кількість суперечностей, а також сприяє формуванню державної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Важливим є те що соціальний діалог є інструментом врегулювання, який полегшує участь представників роботодавців та працівників у прийнятті рішень, що впливає на ефективність розвитку та функціонування права у даному аспекті.

Міжнародні стандарти правового регулювання трудового права та права соціального забезпечення є найбільш вагомим засобом для ефективного функціонування та удосконалення національного законодавства. Зокрема основою соціального діалогу в Європейському Союзі залишається тристоронній процес спілкування і дебати з тематики макроекономічних проблем і напрямків економічної політики. Цей діалог був впроваджений тому, що лідери ЄС були надзвичайно зацікавлені включити соціальних партнерів у процес інтеграції Європи і переконані, що без цього сам процес інтеграції буде повільнішим, важчим та неповним [4]. Продуктивний обмін якісною практикою та досвідом у вирішенні трудових спорів, також впливають на вирішення інших не менш важливих проблем.

З прийняттям Закону «Про соціальний діалог в Україні» закріплено визначення поняття соціального діалогу – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [1].

Для своєчасного та змістовного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) важливим є застосування соціального діалогу. Головним органом для застосування соціального діалогу є Національна служба посередництва та примирення. Відповідно до українського законодавства ст. 15 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» для сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення [2]. На етапі виникнення трудового спору, НСПП бере активну участь у формуванні примирних органів, а також у примирних процедурах [5].

Національна служба посередництва і примирення після проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України "Про соціальний діалог в Україні" і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців [2]. Динамізм сучасних трудових відносин, обумовлюють важливість діяльності Національної служби посередництва і примирення. Постійно діючий механізм ведення колективних переговорів та компроміс інтересів обох сторін соціально-трудових відносин, є базою для ефективного розвитку суспільства [5]. Основою для активного розвитку соціально – трудових відносин є постійно діючий механізм ведення колективних переговорів та досягнення консенсусу через компроміси. Використання НСПП соціального діалогу для вирішення та запобігання виникнення колективних трудових спорів(конфліктів) сприяє регулюванню соціально-трудових відносин.

Цілком логічним є актуальність соціального діалогу в умовах проблем економічного, правового та соціального розвитку, що призводить створення сприятливого середовища для сталої реструктуризації нашої країни. Оскільки в умовах активних змін врахування різноманітних чинників та базових принципів при вирішенні трудових спорів( конфліктів) дозволить забезпечити ефективне співробітництво між працівником та роботодавцем.

Перш за все важливо зазначити, що трудові спори(конфлікти) за своїм явищем та сутністю є природними, а найефективнішим способом їх врегулювання - це шлях переговорів із залученням Національної служби посередництва та примирення. Таким чином, прагнення до правового врегулюванні конфліктів сприяє до змін на користь людського потенціалу та прискорення соціально – економічного розвитку суспільства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
2. Закон України "Про соціальний діалог в Україні" [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

3. Закон України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» Указ Президента України; Положення [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98>.

4. Казаченко О. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу [Електронний ресурс] / Олена Казаченко. – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/38-mizhnarodni-standarti-rozvitku-sotsialnogo-dialogu>.

5. Національна служба посередництва та примирення. Аналітика [Електронний ресурс] – <http://pon.cn.ua/zakon-ukrajiny-pro-sotsialnyj-dialoh-v-ukrajini/>

**Міщук Михайло Олександрович**  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

## **СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Виникнення соціального партнерства слід пов'язувати із вченнями марксистської та класичної економічних шкіл, які першими почали пропонувати неординарні на той час методи вирішення протиріч працюючих та роботодавців. Так, Марксистська школа стверджувала, що між капіталістами і робітниками існують непримиренні інтереси і розв'язати їх можна революційним шляхом, тобто шляхом зміни суспільного ладу. У роботах авторів таких політичних орієнтацій, як соціалісти, ліберали та ін., стверджується про можливість щодо погодження класових інтересів. Класична школа внесла вклад у розвиток ідеї і практику суспільного партнерства. Представники класичної школи економічної науки Ш. Фур'є (1772-1837), А. Сен-Сімон (1760-1825), Р. Оуен (1771-1858). Так, Ш. Фур'є писав про необхідність конструктивного співробітництва між працею і капіталом. А Джон Стюарт Міль (1806-1873) зазначив, що відносини між хазяями і працівниками поступово витіснятимуться відносинами партнерства в одній із двох форм: у деяких випадках виникне об'єднання працівників з капіталістами, в інших – об'єднання працівників між собою [1, с. 219-220].

Вчена вважає, що вагомою ланкою в розвитку соціального партнерства в період поч.ХХ ст. – 60-ті рр. ХХ ст. стало створення Міжнародної організації праці (МОП), яка була створена з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудових відносин та захисту прав людини. В підтвердження своїх слів А. О. Куртакова зазначає, що МОП – організація з трьохстороннім представництвом. Кожна країна представлена урядом, працівниками і підприємцями. За роки свого існування МОП

накопичила практичний досвід розвитку переговорного процесу і регулювання виникаючих соціально-трудових проблем і конфліктів на основі трьохсторонніх переговорів і угод [1, с. 220]. На початках 1940-вих років поширюються соціальні реформи після I світової війни, коли у 1918 р. з системи договорів не виключається держава, яка має вигляд «політичної корпорації». Проте роль держави полягає в оформленні стосунків між працею та капіталом. Одним із втілень ідеї соціального партнерства є концепція участі у прибутках, що широко розповсюджена у багатьох розвинених країнах. Спроби залучення робітників та службовців до безпосередньої участі у прибутках підприємства сягають 40-х років XIX ст. З теоретичним обґрунтуванням вдосконалення механізму розподілу прибутків виступив Е. Бернштейн, який вважав це єдиним правильним шляхом «перетворення бідних на багатих» [2, с. 7-8]. Теоретичні основи вчення про соціальне партнерство у сфері праці були закладені у так званій «Годесберзькій програмі» Соціал-демократичної партії Німеччини, що була прийнята в 1959 р. [3, с. 416].

З 60-тих рр. – 90-ті рр. XX ст. відбувається процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи у більшості країн Заходу, який розпочався на початку 60-70-х років XX ст. У країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) в колишній Чехословаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) в Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.) [1, с. 221]. Ідея соціального партнерства одержала практичне втілення в Німеччині у 60-х рр. XX ст., коли стали проводитися так звані погоджувальні акції, в межах яких за участю уряду представники об'єднань підприємців і лідери профспілок ухвалювали рішення щодо питань економічної політики країни. Інструментом такої взаємодії стали тристоронні комісії за участю уряду, роботодавців і профспілок, щорічно укладалися угоди про соціальне партнерство і регламентувалися діяльність роботодавців (своєчасна виплата й індексація заробітної плати, створення нових робочих місць, дотримання техніки безпеки) і найманих робітників (дотримання технологічної дисципліни тощо) [4, с. 122]. Практично у кожній країні Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства на новий, соціально орієнтований лад [3, с. 418].

З 90-тих рр. XX ст. почався розвиток соціального партнерства в Україні.

Головне завдання даного етапу полягає в досягненні оптимального балансу інтересів суб'єктів на основі соціально орієнтованих ринкових відносин. Соціальне партнерство є об'єктивною необхідністю й потребою, універсальним засобом інтеграції інтересів різних верств і груп населення [5,



с. 2]. В цей період в Україні важливе місце у розвитку соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин мають Конституція України, Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про соціальний діалог в Україні» тощо [3, с. 418].

Першим кроком з боку держави по становленню соціального партнерства в українському трудовому праві став прийнятий у 1993 року Указ Президента України «Про національну раду соціального партнерства» [6]. Цього ж року було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди» [7]. Також одним із фундаментальних нормативно-правових актів, стосовно становлення і розвитку соціального партнерства став Закон України «Про оплату праці» [8] прийнятий у 1995 році. Перелічені акти прийшли на зміну застарілим нормативно-правовим актам СРСР та заклали фундамент соціального партнерства в Україні. Їх прийняття окрім того, що створило привабливий клімат для розвитку сфери трудових відносин, ще й дозволило Україні позначити демократичний вектор розвитку.

На думку В. Є. Шедякова, якщо у XIX-XX ст. соціально-економічні права людини розширювалися, то у XXI ст. спостерігаються тенденції ускладнення трудових умов (насамперед, зменшуються розмір державних асигнувань на освіту та науку, кількість робочих посад також зменшується, збільшуються тривалість часу праці, пенсійний вік тощо. Такі тенденції спостерігаються навіть у країнах – світових лідерах [9, с. 80]. Абсолютно погоджуємося з позицією вченого і вважаємо, що сучасні тенденції розвитку інформаційного суспільства пропагують такі високі темпи не тільки обміну інформацією, але й характеризуються короткочасністю людських відносин, що кожен член соціально-трудових відносин зайнятий гонитвою за прекрасним майбутнім і не надто обтяжує себе питаннями сучасності. Цим дуже вигідно користується держава вганяючи індивіда в ще більшу гонку за досягненням цілі, що нав'язана суспільними стереотипами.

У 2013 році було подано для затвердження проект Трудового кодексу України [10], який не містив визначення поняття «соціальне партнерство», однак має визначення поняття «соціальний діалог». З цього приводу С. С. Лукаш зазначає, що у проекті Трудового кодексу соціальному партнерству присвячено главу 1 книги 6 «Колективні трудові відносини». Глава називається «Соціальний діалог». Це пояснюється тим, що у законодавстві та правовій науці соціальне партнерство та соціальний діалог вживаються синонімічно [11, с. 408]. В українській законодавчій базі та науково-правовій літературі й справді ці поняття застосовують як синоніми, але в останньому випадку ведуться затяжні дискусії з приводу синонімічності понять. Ми не будемо вдаватися до підтримки жодної з сторін, але зважаючи на визначеність в даній сфері запропонуємо одним із важливих моментів вважати прийняття в 2012 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [12]. В Законі міститься визначення терміну «соціальний діалог», яке в певній мірі можна застосовувати і до соціального партнерства. Таким

чином, можна припустити, що наявність в сучасному українському законодавстві закріпленого поняття «соціальний діалог» і відсутність терміну «соціальне партнерство» є ціле направленим і обґрунтованим кроком українського законодавця. Подібний висновок можна зробити тому, що прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» [12] відбулося в 2012 році, а вже в 2013, після численних дискусій в науковій літературі, український законодавець приймає Закон «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [13], де зникає визначення поняття «соціальне партнерство». Логічно припустити, що такий крок направлений на зменшення обговорень щодо направленості та однозначності політики в даній сфері.

Останній етап становлення і розвитку соціального партнерства в Україні має досить специфічні особливості. З одного боку, держава шляхом прийняття цілої низки нормативно-правових актів щодо регулювання соціально-партнерських тристоронніх відносин зробила досить значний внесок. З іншого – Україна є індустріально орієнтованою державою, тому взаємодія держави-підприємців-робітників повинна вийти на новий виток розвитку.

Отже, провівши ґрунтовне дослідження історичного генезису становлення і розвитку соціального партнерства в трудовому праві стає очевидним, що в українських реаліях поняття соціальне партнерство з'явилося порівняно нещодавно. Фактично протягом всього ХХ ст. соціально-трудова політика була повністю підконтрольна державним органам і не мала жодних ознак самостійності. Радянський законодавець періодично застосовував досвід європейських країн по розвитку соціального партнерства, однак політика державного монополізму суттєво не сприяла формуванню інституту соціального партнерства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Куртакова А. О. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства, теоретичні аспекти соціального партнерства / А.О. Куртакова // Наукові праці МАУП. – 2010. – Вип. 2 (25). – С. 219-224.
2. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: Автореф. дис... канд. політ. наук: 23.00.02 / Т.М. Ляшенко; НАН України. Ін-т політ. і етнонац. дослідж. – К., 1998. – 18 с.
3. Осадча Н. В. Історико-правовий аспект становлення і формування соціального партнерства у сфері праці / Н. В. Осадча // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 27. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2013. – С. 414-424.
4. Экономика: учебник / под ред. проф. А. С. Булатова. – М.: Юристъ. – 1999. – 578 с.

5.Шенкаренко О. Соціальне партнерство як чинник удосконалення державного управління професійним навчанням безробітних // Державне управління та місцеве самоврядування / О. Шенкаренко / НАДУ при

Президентові України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. управління. – Дніпропетровськ: Б.в., 2009 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2011\\_2/11sovbnb.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2011_2/11sovbnb.pdf)

6.Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 27 квітня 1993 р. № 151/93 // Голос України. – 1993. – 30.04.93. – № 78-79.

7.Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

8.Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

9.Шедяков В. Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В. Є. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80-91.

10.Проект Трудового кодексу України 22.04.2013, внесений народними депутатами України Я.М. Сухим, О.М. Стояном. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).

11.Лукаш С.С. Акти соціального партнерства як джерела трудового права / С.С. Лукаш // Митна справа. – 2013. – № 6 (90). – Ч. 2. – Кн. 2. – С. 407-412.

12.Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

**Мотрич Андрій Іванович**

*кандидат юридичних наук, провідний фахівець*

*Центру проблем імплементації європейського соціального права*

*юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Стаття 3 Конституції України від 28 червня 1996 року встановлює, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.

Соціальна захищеність громадян є пріоритетним напрямом діяльності нашої держави загалом. Ключовим в соціальному захисті є забезпечення належного рівня охорони здоров'я громадян. Одним із дієвих способів забезпечення громадян належним рівнем медичного обслуговування є запровадження в Україні загальнообов'язкового державного медичного страхування.

Демографічна ситуація в Україні, на жаль, характеризується негативною тенденцією, зокрема скороченням чисельності населення, зниженням рівня народжуваності, зростанням смертності та зменшенням загальної тривалості життя.

Одним із найдієвіших способів поліпшення ситуації є забезпечення усього населення країни, незалежно від фінансового становища, доступним, якісним та ефективним медичним обслуговуванням.

Загальнообов'язкове державне медичне страхування, як показує проаналізований нами досвід розвинених зарубіжних країн, є ефективним механізмом реалізації соціального захисту для всіх верств населення.

Медичне страхування є формою захисту інтересів громадян у разі втрати ними здоров'я з будь-якої причини. Воно пов'язане з компенсацією витрат, зумовлених оплатою медичної допомоги та інших витрат, щодо підтримки здоров'я, а саме: з відвідуванням лікарів та амбулаторним лікуванням, придбанням медикаментів, лікуванням у стаціонарі, отриманням стоматологічних послуг, профілактичними та оздоровчими заходами [1, с.179].

У багатьох країнах Європейського Союзу запроваджена та ефективно функціонує система загальнообов'язкового державного медичного страхування. Водночас, в Україні відсутній нормативно визначений механізм реалізації даного виду страхування.

Згідно із ст. 4 Основ законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року, медичне страхування є одним із видів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Однак, на відміну від інших видів загальнообов'язкового державного соціального страхування (пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття) медичне страхування в Україні як загальнообов'язкове не впроваджено.

Відповідно до ст. 1 Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування” в редакції від 28 грудня 2014 року медичне страхування також визначено як один із видів соціального страхування, однак, механізм його функціонування не регламентовано, а соціально-медичні послуги передбачені тільки в контексті таких соціальних ризиків як тимчасова непрацездатність, нещасний випадок на виробництві та професійне захворювання.

Запровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування потребує, насамперед, детального дослідження функціонування даного виду страхування в розвинених країнах світу. Потрібно визначити основні принципи, як незаперечні вимоги, на яких повинна формуватися вся система загальнообов'язкового державного медичного страхування.

Використання зарубіжного досвіду функціонування системи загальнообов'язкового державного медичного страхування вимагатиме вдосконалення вже існуючих систем, які нерозривно пов'язані з медичним страхуванням. Найперше, це вдосконалення системи медичної освіти, зокрема, що стосується підготовки кваліфікованих кадрів, які відповідатимуть міжнародним стандартам професійного рівня та розвитку.

Другим істотним фактором для успішного функціонування загальнообов'язкового державного медичного страхування є мережа медичних закладів. Рівень медичного обслуговування та якість медичних послуг в державних і комунальних закладах охорони здоров'я потребує кардинальних змін, зокрема, в частині кадрових питань, а також проблем, що стосуються фінансування закладів охорони здоров'я та їх інфраструктури.

На початковому етапі впровадження загальнообов'язкового державного медичного страхування потребує поступових кроків, оскільки будь-які різкі зміни будуть призводити до негативного сприйняття вказаної реформи.

Аналізуючи історію розвитку загальнообов'язкового державного страхування в окремих країнах, спостерігається наявність різних підходів до вибору моделі та системи існування сфери медичного страхування, які в кожному окремому випадку є ефективним. Враховуючи сучасний стан та особливості розвитку національної правової системи, вважаємо, що побудова системи загальнообов'язкового державного медичного страхування в Україні повинна здійснюватися на основі комплексного підходу, з урахуванням досвіду різних країн.

Так, основним принципом німецької системи медичного страхування є принцип загальнообов'язковості, відповідно до якого кожен найманий працівник підлягає обов'язковому державному медичному страхуванню і має бути членом однієї з вільно обраних ним державних лікарняних кас [2, с.122].

Іншим принципом державного медичного страхування Німеччини є принцип солідарності. Це означає, що кожна застрахована особа має право на отримання однакових медичних послуг, незалежно від її доходів та розміру сплачуваних нею страхових внесків. На розмір страхових внесків не впливають ступінь ризику захворювання чи вік застрахованої особи. Із громадянина стягуються щомісячні відрахування у розмірі близько 15,5% доходів, але не більше 575 євро на місяць. Внески здійснюються через суспільні лікарняні каси, побудовані здебільшого за територіальним принципом і частково за професійним або галузевим. Кожний громадянин має бути членом тієї чи іншої лікарняної каси [2, с.122].

Показовим для України є приклад медичного страхування в Казахстані. Зокрема, практичне використання обов'язкового медичного страхування в Казахстані продемонструвало ситуацію, коли система обов'язкового

медичного страхування без участі в ній страхових компаній стає суто державною бюрократичною структурою, для якої нехарактерна мобільність і гнучкість. За такого варіанту неминуче різке зростання прямих платних послуг медичним працівникам та медичним закладам, які, безперечно, не влаштовуватимуть населення [3, с.18].

У Франції існує вертикальна система медичного страхування: страхова організація - Національна страхова організація (національна каса страхування найманих робітників), що знаходиться під контролем Міністерства соціального забезпечення та праці й охоплює 78% населення, має 129 місцевих відділень, кожне з яких відповідає за страхування в окремому регіоні і не конкурує з іншими. Окрім цього, Франція має розвинуту мережу приватних страхових компаній [3, с.19].

Зазначені принципи функціонування загальнообов'язкового державного медичного страхування, на нашу думку, можуть стати основою для реформування системи соціального страхування та проведення медичної реформи в Україні. Базовим принципом її впровадження є комплексний підхід, тобто одночасне вдосконалення системи медичної освіти, розширення мережі закладів охорони здоров'я та контроль за рівнем якості медичних послуг.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бучкевич М.М. Досвід медичного страхування у зарубіжних країнах / М.М. Бучкевич // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. 2011. №21.10. С. 178-184.
2. Костак З.Р. Зарубіжний досвід розвитку загальнообов'язкового державного медичного страхування / З.Р. Костак // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. 2014. №45. С.121-124.
3. Череп А.В. Практичний іноземний досвід медичного страхування / А.В. Череп // Сталий розвиток економіки. 2013. №2. С.17-23.

***Наньєва Марія Іванівна***

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

### **МЕДИЧНИЙ ОГЛЯД ОСІБ ПІД ЧАС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЯК ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД ДЛЯ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У чинному законодавстві України відсутнє визначення поняття «медичного огляду». Це поняття визначається в науковій та навчальній літературі. Так, Н.М. Хуторян розглядає медичний огляд як визначення відповідності стану здоров'я працівника щодо придатності виконувати ту чи

іншу роботу, не розкриваючи всіх його ознак, що притаманні даній категорії, а це призводить до створення неповного уявлення про будь-яке явище [1, с. 498].

Чинним законодавством передбачені чотири види медичних оглядів: попередні (при прийомі на роботу), періодичні (упродовж трудової діяльності), позачергові (на прохання працівника) та щорічні обов'язкові (для осіб віком до 21 року).

Частиною третьою ст.22 КЗпП України встановлюється загальне правило, відповідно до якого вимоги щодо стану здоров'я працівника можуть передбачатися законодавством. Оскільки це правило сформульовано у статті «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору», можна стверджувати, що з нього випливає право власника або уповноваженого ним органу відмовити у прийнятті на роботу особи, яка не відповідає вимогам щодо стану здоров'я, встановленим законодавством. Частиною третьою ст. 5 Закону України «Про охорону праці» заборонено пропонувати працівникові роботу, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. Отже, право власника або уповноваженого ним органу відмовити працівникові у прийнятті на роботу з мотивів стану здоров'я працівника, що існує в правовідносинах з працівником, який звернувся із заявою про прийняття на роботу, доповнюється зазначеним обов'язком власника, що має публічно-правовий зміст [2, с. 133].

Необхідність обов'язкових при укладенні трудового договору попередніх медичних оглядів для працівників певних категорій встановлюється ст. 169 КЗпП України, відповідно до якої власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. Перелік професій, працівники яких підлягають попередньому медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. У ст. 17 Закону України «Про охорону праці» [3] закріплена аналогічна за змістом норма.

Відповідно до ст. 191 КЗпП України усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу регулюється ст. 27 проекту ТК України [4].

На нашу думку, в проекті ТК України необхідно визначити правові ознаки медичного огляду, на основі яких закріпити його законодавче визначення, передбачити механізм його застосування, визначити строки проходження та

закріпити відповідальність роботодавця за допуск до роботи осіб, які не пройшли попереднього медичного огляду, а працівника – від ухилення проходження медичного огляду під час прийняття на роботу.

Правова регламентація медичних оглядів здійснюється трудовими кодексами окремих зарубіжних країн. Як і в чинному КЗпП України, у більшості країн норми про медичний огляд закріплені в главі (розділі) про охорону праці. Наприклад, ст.228 «Медичні огляди та освідчення деяких категорій працівників» міститься в главі 16 «Охорона праці» ТК Республіки Білорусь [5]. Відповідно до частини першої зазначеної статті для забезпечення безпеки праці та запобігання професійним захворюванням, а також у цілях охорони здоров'я працівників, зайняті на роботах зі шкідливими і(або) небезпечними умовами праці чи на роботах, де відповідно до законодавства існує необхідність у професійному відборі, проходять попередні (при вступі на роботу) і періодичні (протягом трудової діяльності) обов'язкові медичні огляди, а також позачергові медичні огляди при погіршенні здоров'я.

Перевагою зазначеної норми порівняно з нормою, закріпленою в частині першій ст. 169 КЗпП України, є зазначення про мету проведення медичних оглядів, а також проведення позачергових медичних оглядів при погіршенні здоров'я працівників. Ці положення доцільно закріпити у ст. 169 КЗпП України та ст. 285 проекту ТК України.

Заслуговує на увагу норма, що міститься у частині третій ст. 278 ТК Республіки Білорусь про проходження працівниками, зайнятими на роботах з підвищеною небезпекою, передзмінного (перед початком роботи, зміни) медичного огляду на предмет перебування у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

Позитивним є законодавчий досвід Республіки Білорусь також в частині закріплення у частині шостій ст.228 ТК норми про те, що на період проходження передбачених цією статтею медичних оглядів за працівником зберігаються його місце роботи (посада) і середній заробіток.

У ТК Білорусь, як і у КЗпП України спеціальна норма про проходження медичного огляду особами молодше вісімнадцяти років закріплена в окремій статті (ст.191 КЗпП України, ст. 275 ТК Республіки Білорусь).

ТК Республіки Туркменістан [6] на відміну від чинного КЗпП України закріплює більш ширший перелік осіб, які мають проходити медичний огляд при укладенні трудового договору, а саме: особи, які не досягли вісімнадцяти років; чоловіки, які досягли шістдесяти двох років, жінки, які досягли п'ятдесяти семи років; інваліди; особи, зайняті на роботах з несприятливими умовами праці, нічних роботах, а також на роботах, пов'язаних з рухом транспорту; особи, зайняті на роботах в охороні здоров'я і медичної промисловості, в харчовій промисловості, торгівлі та інших галузях, які безпосередньо обслуговують населення; педагогічні та інші працівники загальноосвітніх шкіл, дошкільних та інших установ, безпосередньо зайнятих навчанням або вихованням дітей; інші працівники відповідно до



законодавства Туркменістану. Цей позитивний законодавчий досвід заслуговує на увагу національного законодавця.

У ст. 238 ТК Республіки Молдова [7] вказано тільки, що прийом на роботу та переведення на іншу роботу окремих категорій працівників здійснюються на підставі медичного висновку за результатами медичного огляду. Список категорій працівників, що проходять медичні огляди при прийнятті на роботу і періодичні медичні огляди, надається Міністерством охорони здоров'я. Працівники не має права ухилятися від медичного огляду. Витрати, пов'язані з організацією і проведенням медичних оглядів, несе роботодавець. На нашу думку, важливою є імперативна норма про те, що працівник не має права ухилятися від попереднього медичного огляду і якою доцільно доповнити ст. 169 КЗпП України і ст. 27 проекту ТК України.

Перевагою ТК Вірменії [8] (ст. 249) є закріплення механізму проведення попереднього медичного огляду, що доцільно врахувати в чинному КЗпП України та проекті ТК України.

Таким чином, проаналізувавши національне трудове законодавство та законодавство окремих зарубіжних країн у частині регулювання медичних оглядів, слід дійти наступних висновків. У трудових кодексах деяких зарубіжних країн проведення медичних оглядів регулюється більш докладно порівняно з КЗпП України. Мається на увазі закріплення більш широкого кола осіб, які проходять обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди, загальних правил про проведення медичних оглядів, фінансування медичних оглядів, строків і місця проведення, обов'язку особи проходити медичний огляд у встановлений роботодавцем строк, збереження за ним місця роботи і середнього заробітку під час проходження медичного огляду, правові наслідки відмови працівника від проходження медичного огляду в установленний термін. Крім того, передбачається проведення наркологічних та психіатричних оглядів і закріплюється порядок їх проходження. Цей позитивний законодавчий досвід потрібно врахувати в чинному КЗпП України, проекті ТК України. Також у ст. 169 КЗпП України, ст. 27 проекту ТК України доцільно закріпити поняття медичного огляду та мету його проведення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право України: Академічний курс: Підручник /Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України /Н.М. Хуторян (заг. ред.). – К.: А.С.К., 2004. – 607 с.
2. Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників /Н. Лукашева //Підприємництво, господарство і право: Щомісячний науково-практичний господарсько-правовий журнал. - 2005. - №11. - С.133-137.
3. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. //Відомості Верховної Ради України.- 1992. - №49. –Ст. 668.
4. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р., включено до порядку денного 2149-VIII від 03.10.2017 // Електронна адреса: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. - №80. –Ст.2/70.
6. Трудовой кодекс Туркменистана от 18.04. 2009 года №30-IV //Ведомости Меджлиса Туркменистана (01.04.-30.06. 2009 года). – №2. – Ч.4. –Ст.30.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 года //Monitorul Oficial. – 29.07.2003 года. – №159-162. – Ст.648.
8. Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 года №НО – 124.

**Пожарова Оксана Вікторівна**  
*кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

### **ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**

Останнім часом особливої актуальності набувають проблеми забезпечення основних трудових прав в умовах глобалізації світової економіки з її несприятливими соціальними наслідками. Соціально орієнтована ринкова економіка покликана забезпечити баланс між економічною ефективністю і соціальною справедливістю, між державним регулюванням та індивідуальною ініціативою, між стимулюванням економічного розвитку та зростанням доходів і якості життя населення. Зарубіжний досвід утвердження і забезпечення основних трудових прав є корисним для національної юридичної практики.

Права і свободи людини є тими універсальними правовими цінностями, для яких є характерним встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів, у тому числі і у сфері праці.

Відбувається становлення самостійного інституту прав людини у праві Європейського Союзу. У літературі відзначалося, що інститут права людини Європейського Союзу є унікальним як за своїм походженням, так і за розвитком, оскільки не пішов класичним шляхом забезпечення насамперед прав особистих та політичних.

Європейський союз є перш за все економічним об'єднанням, тому в установчих документах, регламентах, директивах, рішеннях інститутів Європейського Союзу увага звертається передусім на забезпечення соціально-економічних прав. В основі соціальної політики країн - учасниць Європейського Союзу лежить визнання соціальних прав громадян.

Стандарти трудових прав передбачені Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників [1] та Хартією основних прав Європейського Союзу [2].

Прийняття у 1989 році Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників (далі - Хартія) свідчить про посилення уваги до соціальних прав людини.

Основними принципами європейського трудового права Хартія визнає рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднань і право соціальних партнерів вести переговори і укласти колективні договори.

Хартія закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращання умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації та право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей та підлітків; трудящі похилого віку.

Хартія проголошує індивідуальні та колективні трудові права. Зокрема, до колективних трудових прав належать: право роботодавців і працівників у країнах Європейського Союзу на об'єднання; право вести колективні переговори і укласти колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк. Хартія також містить розділ про інформацію, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом.

Слід зазначити, що деякі положення Хартії є більш демократичними порівняно з актами Організації об'єднаних націй.

Хартія основних прав Європейського Союзу закріплює всі три групи основних прав і свобод – як особисті (громадянські) і політичні, так і права економічні, соціальні та культурні. У цьому полягає сутність принципу неподільності основних прав і свобод, який відображено у преамбулі цієї хартії.

Універсальний характер предмета згаданої хартії є однією з головних ознак цього документу порівняно з актами Організації об'єднаних націй, Ради Європи. Нажаль, економічні та соціальні права багато в чому ще зберігають програмний характер, але більше не вважаються другорядними. Хартія основних прав Європейського Союзу закріплює такі індивідуальні та колективні трудові права: право на працю і свободу професійної діяльності; право працівників підприємства на інформацію та консультацію; право на колективні переговори та колективні дії; право на звернення до служб зайнятості; захист від необґрунтованого звільнення; право на справедливі та належні умови праці, яке включає право працівників на гідні умови праці, що відповідають вимогам безпеки і охорони здоров'я та право на відпочинок; заборона дитячої праці та захист молоді на робочому місці; право на захист працівників із сімейними обов'язками.

Цікава точка зору Краснова Є.В., який вважає, що значення цього документу для України та її громадян полягає у наступному:

По-перше, більшість із закріплених у хартії прав – це «права людини». Відповідно, Хартія вносить вагомий внесок у захист основоположних прав і свобод громадян нашої країни, які виїжджають або мешкають на території Європейського Союзу.

По-друге, як юридичний документ хартія вносить низку цікавих новел у систему основних прав і свобод. Йдеться перед усім про надання статусу «основного» права деяким правоможностям, які традиційно закріплювалися раніше на рівні поточного законодавства або міжнародних договорів спеціального характеру: право на цілісність особистості, право працівників підприємств на інформацію та консультації, право на добре управління...

По-третє, Хартія відкриває сторінку у міжнародному захисті основних прав і свобод - від органів влади наднаціональних об'єднань і співтовариств.

По-четверте, Хартія визначає імідж Європейського Союзу на міжнародній арені. Положення Хартії поширюються на усі сфери ведення Союзу, визначають критерії оцінки діяльності його органів в усіх галузях, у тому числі у сфері зовнішньої політики, а значить і стосовно відносин Європейського Союзу з його європейськими партнерами, у тому числі з Україною [3, с. 103-104].

Слід звернути увагу, що Хартія основних прав Європейського Союзу надала чіткий каталог прав, які Європейський Союз повинен буде поважати при здійсненні його і внутрішньої, й зовнішньої політики. Також, вона закріплює загальні основоположні цінності, відповідно до яких побудована структура документу: людська гідність, свобода, рівність та солідарність.

Таким чином, аналіз актів Європейського Союзу свідчить, що стандарти трудових прав передбачені Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників та Хартією основних прав Європейського Союзу. З метою гармонізації законодавства України з правом Європейського Союзу положення чинного трудового законодавства і проект Трудового кодексу України щодо закріплення основних трудових прав потребують подальшого доопрацювання враховуючи європейські стандарти у сфері праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044).
2. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524).
3. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія / Є.В. Краснов. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток № 50. – Ст. 375.
5. Трудовий кодекс України: проект від 27.12.14 р. № 1658 (текст до другого читання від 24.07.2017р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>

**Сайнецький Олег Павлович**  
кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## **ПЕРЕДУМОВИ ЗАРОДЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Потреба у необхідності створення системи соціального забезпечення громадян на державному рівні обумовила розвиток відповідного законодавства з моменту появи держави як способу організації публічної влади. В стародавні часи соціальне забезпечення істотним чином відрізнялося від сучасного його розуміння, що обумовлено дією найрізноманітніших соціально-економічних та політичних чинників. Згодом, у зв'язку з ускладненням суспільного життя, система соціального забезпечення поступово починала ускладнюватися та розвиватися, що неодмінно впливало й на формування відповідної нормативно-правової бази з означених питань.

Протягом досить тривалого періоду історичного виникнення на теренах сучасної Української держави нормативної регламентації соціального забезпечення громадян були наявні різні часові проміжки під час яких відповідне законодавство зазнавала кардинальних змін та трансформацій під впливом соціальних, економічних, політичних, військових та інших чинників. Таким чином, розвиток нормативно-правового регулювання соціального забезпечення на українських землях відбувався нерівномірно, пройшов складаний та тривалий час, а тому вивчення та зв'язування його ключових характеристик має важливе значення як для встановлення ретроспективних особливостей, так і прогнозування майбутнього розвитку правових приписів з досліджуваної проблематики.

Висвітлення актуальних проблем історичного становлення нормативно-правової бази у сфері соціального забезпечення має важливе доктринальне так практичне значення, оскільки визначення факторів впливу на стан нормативної регламентації, специфіка виникнення та зникнення тих або інших правових інститутів в межах вказаної галузі законодавства, встановлення закономірностей розвитку правових приписів тощо, не можливо встановити без дослідження попереднього досвіду.

В науковій літературі акцентується на тому, що даний етап характеризується практичною відсутністю законодавчо оформлених механізмів та системних форм надання соціального забезпечення [1], це час простої (неорганізованої) добродійності [2, с. 216]. Таким чином, у вказані часи було відсутня законодавство про соціальне забезпечення у його сучасному розумінні, окрім того, не існувало як такого законодавства взагалі, тобто суспільні відносин регламентувалися окремими документами нормативного характеру й владними рішеннями правителів на тому або іншому рівні організації публічної влади.

На території сучасних українських земель одним із перших законодавчих актів, які запроваджували соціальну допомогу полоненим, були договори з греками, укладені у 911 і 945 роках князями київськими Олегом та Ігорем «Про порятунок полонених», якими визначалися взаємні зобов'язання щодо викупу русичів і греків, у якій би країні вони не знаходилися, та повернення їх на батьківщину [3, с. 113]. З прийняттям християнства, у 988 році розпочинається період церковної благодійності. Основними об'єктами доброчинності були хворі, жебраки, вдови, сироти. До найдавніших правових документів такого роду належать статuti князів Володимира Великого («Устав князя Володимира (Святого) о попечении и надзоре над церковными людьми») та його сина Ярослава Мудрого, який прославився складанням першого письмового руського систематизованого нормативного акту – «Руська правда» [4, с. 20]. В часи Київської Русі, починаючи з прийняття християнства як офіційної релігії держави, було розпочато процес формування правових засад надання соціальної допомоги в державному масштабі. Протягом цього періоду не можна говорити про формування організаційно-правового інституту соціального захисту населення у сучасному його розумінні, але існувала його первинна форма – соціальна допомога (благодійність) часи Київської Русі починаючи з 988 року та до першої половини XIV ст. Характерними його ознаками є прийняття та поширення християнства на теренах Київської Русі, у результаті чого відбулося поступове злиття благодійницьких функцій князя з церковно-монастирськими формами соціальної опіки, що набули ознак домінування. Церква стає провідною благодійницькою організацією, за посередництвом якої надавалась допомога нужденним з боку глави держави – князя. Загалом XIV–XVI ст. увійшли в історію як часи війн, розбрату та утворення нових державних об'єднань на теренах Європи [5, с. 7]. З наведених доктринальних положень вбачається, що основним джерелом правового регулювання відносин соціального забезпечення в цей час був збірник законодавства «Руська правда», а також інші правові засоби – міжнародні договори, рішення правителів тощо.

Основні напрямки соціальної допомоги були зафіксовані юридично в трьох Литовських статутах 1529 р., 1566 р., 1588 р. Так, у статті 10 Розділу XI Статуту 1529 р. заборонявся продаж у рабство вільної людини в голодні роки, коли жебракування набувало найбільшого поширення. Стаття 11 того ж розділу надавала волю челяді, яку під час голоду господар не міг прогодувати. Цього не було в нормативно-правових актах інших держав – у Московії указ, який дозволяв відпускати на волю під час голоду сім'ї на прокорм без оформлення «відпуску на волю», з'являється тільки у 1603 р. під час трирічного голоду в правління царя Бориса Годунова. До профілактичних заходів проти бідності населення, на їх думку, слід віднести практику видачі охоронних грамот («залізних листів») великого князя Литовського на термін до 3 років шляхтичам, купцям та іншим збіднілим людям, окрім євреїв. Згідно зі Статутом 1588 р., (ст. 57 Розділу IV) бідному, убогому чи вдові суд

призначав безкоштовного адвоката, послуги якого, до речі, на той час були досить дорогими. Система покарання до маргінальних прошарків населення також була набагато м'якшою, ніж в інших країнах Європи [6, с. 17; 7, с. 122].

В часи панування на території України польсько-литовського права основними джерелами нормативної регламентації відносин соціального забезпечення були Литовська статуту, де у систематизовано вигляді містилися відповідні норми. Разом з тим, це не була систематизацією законодавства про соціальне забезпечення, адже відповідні акти містили й приписи інших галузей законодавства.

Особливостями систематизації законодавства на даному історичному етапі є: 1) регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення окремими правовими джерелами (міжнародними договорами, збірниками законодавства тощо) та владними рішеннями правителів на тому або іншому рівні; 2) істотна обмеженість форм соціального забезпечення; 3) законодавство про соціальне забезпечення представлене у виді окремих правових норм; 4) відсутність складних форм (видів) систематизації законодавства про соціальне забезпечення – консолідації та кодифікації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Стопчак А. Ю. Історичні аспекти виникнення та еволюції соціального захисту населення в Україні [Електронний ресурс] / А. Ю. Стопчак. – Режим доступу : [http://revolution.allbest.ru/sociology/00274282\\_0.html](http://revolution.allbest.ru/sociology/00274282_0.html)
2. Собченко В. В. Історико-національні етапи розвитку соціального захисту населення / В. В. Собченко // Теорія та практика державного управління: Збірник наукових праць. – 2011. – Вип. 4 (35). – С. 216–229
3. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні [Текст] : навч. посіб. / Злупко С. М., Радецький Й. І. — Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. — 192 с.
4. Юрченко Ю. Д. Управління в сфері соціального захисту населення: організаційно-правові аспекти: Дис. на здобуття наукового ступеня канд. наук з державного управління: 25.00.01 / Національна академія державного управління при президентів України. – К., 2005. – С. 20. Юрченко Ю. Д. Управління в сфері соціального захисту населення: організаційно-правові аспекти : дис. ... кандидата наук з держ. управ. : 25.00.01 / Юрченко Юрій Дмитрович. – К., 2005. – 204 с
5. Булкат Л. М. Становлення конституційно-правових засад соціального захисту в Україні / Л. М. Булкат // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. - 2016. - № 1. - С. 5-11
6. Горілий А. Г. Історія соціальної роботи в Україні / А. Г. Горілий. – Тернопіль : ТАНГ, 2001. – 68 с.
7. Власов П. В. Благотворительность и милосердие в России / П. В. Власов. – М. : Мысль, 2001. – 345 с.

**Сахарук Ірина Сергіївна**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **РОЗРОБКА НАЦІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК КЛЮЧОВИЙ ВЕКТОР РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

Ідея гідної праці як напрям діяльності міжнародного співтовариства вперше з'явилась 1999 року в доповіді Генерального директора Міжнародної організації праці «Гідна праця» («Decent work») та визначалась як можливості для жінок і чоловіків отримувати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності відповідно до таких ключових напрямів, як сприяння дотриманню прав на роботі, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог [1]. В подальшому вказані напрями доповнювались та деталізувались, трансформувались в 2008 році у визначені на рівні МОП виміри (показники) гідної праці: в доповіді Генерального директора МОП «Вимірювання гідної праці» («Measuring decent work») [2] та Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [3]. До вимірів (показників) гідної праці, відповідно до вказаних документів, віднесено: 1) основоположні принципи та права у сфері праці, а також міжнародні трудові стандарти; 2) зайнятість та умови праці (в Декларації умови праці окремо не виділено); 3) соціальний захист, що включає соціальне забезпечення та захист працівників, 4) соціальний діалог.

При цьому, в Декларації наголошено, що виміри гідної праці взаємозалежні та взаємодоповнюючі, що зумовлює необхідність прийняття національної або регіональної стратегії гідної праці [3]. Розробка такої стратегії є особливо актуальною для України, з огляду на існування значної кількості напрямів державної політики у сфері реформування трудового та соціального законодавства, що реалізуються відокремлено, в тому числі різними органами публічної влади, при цьому, часто мають тотожні або схожі стратегічні цілі та завдання.

Так, впровадження вимірів гідної праці реалізується за допомогою проекту «Профіль гідної праці в Україні» як частина постійного проекту МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань гідної праці» та Програм гідної праці МОП. Профіль гідної праці включає 11 тематичних сфер, серед яких зайнятість, гідна тривалість робочого часу, безпека праці, поєднання трудових та сімейних обов'язків, скасування дитячої та примусової праці тощо [4]. Програма гідної праці 2016-2019 роки є вже п'ятою програмою, що реалізується в Україні за підтримки Міжнародної організації праці. Серед пріоритетів діючої Програми передбачено: 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання; 2) сприяння



ефективному соціальному діалогу; 3) покращення соціального захисту і умов праці [5].

Нарівні із Програмою гідної праці, у липні 2018 року в Україні розпочалась реалізація проекту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» 2017-2022, спрямований на комплексне вирішення проблем зайнятості та ринку праці на національному та регіональному рівнях, зокрема вдосконалення механізмів управління ринком праці, розвиток професійних навиків учасників ринку праці, зміцнення соціального діалогу [6].

Важливим напрямом соціальної політики України є реалізація Цілей сталого розвитку ООН 2016-2030 на основі Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», затвердженої Указом Президента від 12.01.2015 року [7]. В цілому, затвердження у 2015 році Генеральною Асамблеєю ООН Цілей сталого розвитку, на нашу думку, відображає якісно новий етап розвитку концепції гідної праці. Так, серед 17 цілей, визначених пріоритетними для сталого розвитку у світі, сформульовано необхідність «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх» [8].

Стратегічні завдання держав на шляху до встановлення гідної праці, визначенні в якості вимірів концепції гідної праці МОП, знайшли безпосереднє відображення і у Цілях сталого розвитку ООН 2016-2030.

Так, в контексті основоположних принципів трудового права як окрему ціль виділено «забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей усіх жінок та дівчаток», що, проте, є значно вужчим змісту основоположного принципу МОП – недопущення дискримінації у сфері праці. Одночасно, в рамках цілі «сприяння гідній праці для всіх», виокремлено завдання щодо викорінення примусової праці, заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, а до 2025 року покінчення з дитячою працею у всіх її формах [8], які направлені на реалізацію двох інших основоположних принципів МОП – скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці та реальної заборони дитячої праці.

Вимір концепції гідної праці «зайнятість та умови праці» детально відображено у Цілі 8 «Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх». Серед завдань щодо її реалізації передбачено наступні заходи: а) створення гідних робочих місць, б) забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів; в) забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності; г) захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих [8]. Оскільки ситуація на ринку праці, рівень зайнятості безпосередньо пов'язаний із системою освіти, до завдань Цілей сталого розвитку в контексті забезпечення гідної праці відносимо також ті, що включені до цілі «забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти».

Щодо виміру концепції гідної праці «соціальний захист», він знайшов відображення у Цілі 1 сталого розвитку «Подолання бідності у всіх її формах та усюди», що включає, зокрема, такі завдання в контексті гідної праці, як: а) упровадити на національному рівні належні системи і заходи соціального захисту для всіх; б) підвищити життєстійкість малозабезпечених і осіб, які перебувають в уразливому становищі [8].

Останньому виміру гідної праці – «соціальний діалог», у Цілях сталого розвитку не приділено належної уваги, його побудова та розвиток не визначені і серед завдань щодо сприяння гідній праці для всіх, що слід вважати значним недоліком. Так, соціальний діалог, відповідно до Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, є належним способом: а) приведення рішень стратегічних завдань у відповідність до потреб і можливостей кожної країни; б) переведення економічного розвитку в русло соціального прогресу, а соціального прогресу в русло економічного розвитку; в) сприяння досягненню консенсусу з відповідним заходам національної та міжнародної політики, що впливає на зайнятість, стратегії і програми у сфері гідної праці; г) надання ефективного характеру трудовому законодавству і трудовим інститутам [3]. Отже, реалізація соціального партнерства та трипатризму має визначальне значення для інших вимірів концепції гідної праці, оскільки дозволяє знаходити компроміс інтересів держави, роботодавців та працівників; забезпечувати дієвість, а не декларативність юридичних гарантій у сфері праці.

Основні напрямки реалізації концепції гідної праці знайшли відображення у ще одному напрямі державної соціальної політики, що реалізується в Україні – імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом від 27.06.2014 р. Так, глава 21 Угоди регламентує співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей і передбачає досягнення, зокрема, таких цілей, як: 1) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; 2) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; 3) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості; 4) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту; 5) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу [9].

Стаття 423 Угоди про асоціацію встановлює, що сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій [9], що зумовлює необхідність імплементації Угоди про асоціацію не відособлено, а з врахуванням, в тому числі, стандартів ООН (зокрема, і Цілей сталого розвитку 2016-2030) та МОП (відповідно, і концепції гідної праці). Водночас, на практиці процес імплементації Угоди здійснюється на основі імплементаційних планів щодо кожної окремої Директиви ЄС, відсутній комплексний підхід до процесу

імплементатії, який би враховував необхідність одночасного впровадження інших міжнародних трудових стандартів.

Процес реформування трудового законодавства, в свою чергу, здійснюється, фактично, як ще один, окремий напрям державної соціальної політики. Так, імплементатія Угоди про асоціацію з ЄС відповідно до імплементатійних планів передбачає внесення змін до окремих нормативно-правових актів, в тому числі Кодексу законів про працю. При цьому, відповідні пропозиції до проекту Трудового кодексу № 1658, прийнятого Верховною Радою у першому читанні 5.11.2015 р. (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.) [10], не вносяться. Однак, саме прийняття нового Трудового кодексу, на нашу думку, повинно стати пріоритетним напрямом реформування трудового законодавства на сучасному етапі, оскільки Кодекс законів про працю 1971 року, незважаючи на численні зміни, не може врахувати тенденції розвитку ринку праці та нові виклики сучасності, зумовлені визначенням гідної праці як ключового напрямку правового забезпечення соціально-трудових відносин.

Враховуючи, що концепція гідної праці включає основоположні, стратегічні завдання, найбільш важливі з точки зору реформування трудового законодавства, розробка Національної стратегії гідної праці, на нашу думку, дозволить не лише врахувати зазначені вище напрямки державної соціальної політики, що реалізуються відокремлено, згідно проектів співпраці з ООН, МОП, ЄС, але й визначити концептуальні засади реформування трудового та соціального законодавства в Україні.

Розробка Національної стратегії гідної праці, на нашу думку, повинна здійснюватись на основі концепції гідної праці МОП, стратегічні завдання в межах якої визначено Декларацією МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації. При цьому, Цілі сталого розвитку 2016-2030, нарівні із Декларацією, слід вважати важливим програмним документом, що направлений на реалізацію концепції гідної праці, тому також повинен бути врахований. На основі розробленої стратегії гідної праці, слід визначати завдання в рамках імплементатії Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, реалізації проектів «Профіль гідної праці в Україні», Програма гідної праці на 2016-2019 роки, «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» 2017-2022, а також вдосконалювати проект Трудового кодексу. Лише комплексний підхід дозволить реформувати трудове законодавство, зробити його ефективним, врахувати в правовому регулюванні соціально-трудових відносин інтереси працівників, роботодавців та держави.

#### **Список використаних джерел:**

1. Decent work: Report of the Director-General (87th Session, June 1999). URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
2. Measuring decent work: Report of the Director-General Sixth Supplementary Report (301st Session, March 2008). URL: [https://www.ilo.org/gb/WCMS\\_091183/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/WCMS_091183/lang--en/index.htm)

3. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, прийнята Генеральною конференцією МОП 13.06.2008 р. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf).
4. Профіль гідної праці в Україні. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_154571.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_154571.pdf).
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf).
6. У Мінсоцполітики обговорили новий проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» / Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/u-minsocpolitiki-obgovorili-novij-proekt-mop-inklyuzivnij-rinok-praci-dlya-stvorenniya-robochih-misc-v-ukrayini>
7. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 // Офіційний вісник України. 2015. № 4. Ст. 67.
8. Цілі сталого розвитку 2016-2030, затверджені Генеральною Асамблеєю ООН 2015 р. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku/>
9. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікована із заявою Законом №1678-VII від 16.09.2014 р. // Офіційний вісник України. 2014. № 75. Т. 1. Ст. 2125.
10. Проект Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.). URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

**Симак Неля Володимирівна**

*курсант 4-го курсу*

*Навчально-наукового інституту №2*

*Національної академії внутрішніх справ*

### **ЧИ МАЄ ПРАВО РОБОТОДАВЕЦЬ ЧИТАТИ ПЕРЕПИСКУ СВОЇХ ПРАЦІВНИКІВ?**

Актуальність теми обумовлена тим, що сучасний стан розвитку інформаційних технологій дозволяє роботодавцю контролювати поведінку працівників як на робочому місці, так і за його межами, що дуже часто призводить до порушення прав.

Під поняттям «особисте життя» слід розуміти поведінку фізичних осіб поза межами виконання різноманітних суспільних обов'язків, тобто життєдіяльність людини в сфері сімейних, побутових, особистих, інтимних та інших стосунків, що звільнена від «тягаря суспільних інтересів» та

спрямована на досягнення особистої мети та задоволення власних інтересів. Що стосується практики Європейського Суду з прав людини (далі ЄСПЛ), то при розгляді справ переважно оперують поняттям «приватне життя», під яким розуміють здебільшого поведінку особи у сфері інтимного чи статевого життя (наприклад, рішення у справі «Норріс проти Ірландії» (Norris v. Ireland) [1].

Статтею 8 (право на повагу до приватного і сімейного життя) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [2] встановлено, що кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції.

У статті 32 Конституції України проголошено: «Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України» [3].

Усі ми пам'ятаємо, як на початку 2016 року мережу підірвали заголовки засобів масової інформації (далі ЗМІ) в стилі: «Працедавець має право звільнити працівника за особисте листування в соціальних мережах в робочий час». Пов'язано це було з рішенням Європейського суду з прав людини «Барбулеску проти Румунії», в якій Суд не побачив порушення прав заявника, який був звільнений за особисте листування в робочий час. Тоді багато ЗМІ, змагаючись один з одним в написанні найбільш «кричущого заголовка», сплутали деякі факти, а ряд правових видань не забули нагадати читачам, що рішення ЄСПЛ - джерело права для українських судів, тим самим підкреслюючи однозначність Страсбурзького суду в контексті права працедавця.

Проте у 2018 році Велика Палата ЄСПЛ, свого роду – «апеляційна інстанція», переглянула рішення у справі про правомірність перевірки роботодавцем переписки працівників на робочому місці та винесла протилежне рішення до рішення Палати у даній справі від 12.01.2016р. – порушення прав заявника на приватне життя і таємницю кореспонденції, гарантованих ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [4].

Суд дійшов висновку, що для того, аби перевірка була правомірною, працівник має бути попереджений про особливості її проведення перед її початком.

Так, Суд визначив критерії, якими мають керуватися національні органи при оцінці пропорційності заходів, які вживаються для контролю за перепискою працівників, меті, яка переслідується, та чи достатньо захищені працівники від можливого свавілля роботодавців, а саме:

1. чи був працівник попередженим про можливу перевірку роботодавцем кореспонденції чи іншої переписки працівника та про введення такої перевірки. При цьому попередження має бути завчасним та чітким відносно характеру такої перевірки;

2. обсяг такої перевірки та ступінь втручання в приватність працівника (перевіряється зміст чи характер переписки; уся чи лише частина переписки, чи обмежена перевірка в часі та за кількістю, осіб, які долучені до перевірки);

3. чи наявні у роботодавця законні підстави для обґрунтування необхідності перевірки самого змісту переписки. При цьому Суд відмічає, що оскільки перевірка змісту переписки є за своїм характером більш «втручаючим» видом контролю, вона має бути більш обґрунтованою (weightier justification);

4. чи можна було запровадити систему контролю, яка була б заснована на меншому втручанні, ніж прямий доступ до змісту переписки працівника;

5. чи мав працівник належні гарантії, особливо у випадках, коли перевірка роботодавцем мала характер «втручання». Роботодавець не може (перевіряти переписку працівника за змістом, якщо працівник не був заздалегідь попереджений про це;

6. насамкінець, на думку Суду, працівник повинен мати можливість оскаржити, у судовому порядку дії щодо перевірки роботодавцем переписки [4].

Варто зазначити, що рішення ЄСПР є джерелом права в Україні відповідно до ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» [5].

Народний депутат Ю.Мисик ініціював Проект Закону №8037 від 14 лютого 2018 року «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції)» [6].

Законопроект пропонує доповнити Кодекс законів про працю статтею 2-2, що визначатиме додаткові гарантії захисту права працівників на повагу до приватного життя та таємниці кореспонденції. Реалізація вказаних положень відбуватиметься шляхом заборони відеоспостереження за робочим місцем працівника без попереднього його повідомлення, крім тих випадків, коли відеоспостереження здійснюється з метою забезпечення збереження матеріальних цінностей роботодавця (але протягом обмеженого часу).

За порушення таємниці листування, телефонних розмов, телеграфної чи іншої кореспонденції, що передаються засобами зв'язку або через комп'ютер передбачена кримінальна відповідальність (ст. 163 Кримінального кодексу України) [7].

Таким чином, можна дійти висновку, що право на приватне життя працівника, враховуючи листування, охороняється та регулюється законом, але дуже часто роботодавець порушує його, мотивуючи це необхідністю забезпечення безпеки виробництва, бажанням допомогти працівнику у вирішенні його особистих проблем чи необхідністю більш ефективно організувати виробничий процес, уникнути конфліктів чи їх наслідків у колективі.

Вважаємо, що така ситуація не повинна залишатися без уваги законодавця. Важливо прийняти норми, які б легалізували діяльність із захисту прав працівника. Наприклад, одним з можливих варіантів є шлях колективно-договірного та / або індивідуально-договірного вирішення питань, пов'язаних із здійсненням права працівника на недоторканність

особистого (приватного) життя. Договірне впорядкування відносин між працівником і роботодавцем в даній області дозволить в більшій мірі, ніж зараз, забезпечити захист права працівника на недоторканність його приватного життя і інтересів роботодавця, які часто страждають від неправомірних дій працівників, які зловживають названим правом.

**Список використаних джерел:**

1. Український портал практики Європейського суду з прав людини [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://archive.li/soGL6#selection-31.0-30.1> .

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Протокол № 16 від 02.10.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004) .

3. Конституція України: Закон України № 1401-VIII від 02.06.2016 № 28 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

4. Перевірка переписки працівника роботодавцем: ЄСПЛ змінив своє рішення у справі «Барбулеску проти Румунії» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://kmp.ua/uk/analytics/echr/employer-s-review-of-the-employee-s-correspondence/> .

5. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України № 5463-VI ( 5463-17 ) від 16.10.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15> .

6. Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення гарантій права працівника на приватність та таємницю кореспонденції) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=63483](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=63483) .

7. Кримінальний кодекс України: Закон України № 2505-VIII від 12.07.2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> .

*Науковий керівник – к.ю.н., доц. Шаповал Л.І.*

**Сіроха Дмитро Ігорович**  
*кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
трудового права та права соціального забезпечення  
юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **МІСЦЕ ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ БЕЗПЕКИ ПРАЦІ**

Особливе місце в системі локальних нормативно-правових актів, що регулюють трудову дисципліну, посідають правила внутрішнього трудового розпорядку. Вони мають на меті сприяти вихованню працівників, зміцненню трудової дисципліни та забезпечення безпеки, належній організації праці, раціональному використанню робочого часу та високій якості роботи. Так, відповідно до ст. 142 КЗпП України трудовий розпорядок в організації визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку (далі - Правила), які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил. Саме вони врегульовують трудові відносини, що виникають в трудовому колективі підприємства в процесі роботи, сприяють реалізації прав усіх його учасників і виконання ними своїх трудових обов'язків. Тобто, за допомогою цих правил реалізується правопорядок у сфері праці, що формується на кожному підприємстві і має на меті врегулювати внутрішній трудовий розпорядок, без чого неможливо раціонально використовувати робочий час, підвищувати продуктивність праці.

Як наслідок, правила внутрішнього трудового розпорядку регулюють суспільні відносини з приводу організації колективної праці між роботодавцем і трудовим колективом (його органами), між роботодавцем та виборними органами профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації з моменту укладення трудового договору до моменту звільнення. Питання, пов'язані із застосуванням правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішуються власником або уповноваженим ним органом у межах наданих йому прав, а у випадках, передбачених законодавством і правилами внутрішнього трудового розпорядку, спільно або за погодженням із профспілковими органами, а також трудовим колективом відповідно до його повноважень.

Загалом правила внутрішнього трудового розпорядку регламентують:

- 1) організацію праці, умови перебування на території підприємства, установи, організації під час виконання роботи та після її закінчення;
- 2) порядок прийняття і звільнення з роботи працівників;
- 3) основні права і обов'язки сторін;
- 4) робочий час (тривалість щоденної роботи (зміни) при п'ятиденному і шестиденному робочому тижні, час початку і закінчення щоденної роботи, зміни) і порядок його використання;
- 5) час відпочинку (час початку і закінчення перерви);
- 6) види заохочень, підстави та порядок їх застосування;
- 7) відповідальність роботодавця і працівників та інші положення. Правила



внутрішнього трудового розпорядку поділяються на типові, галузеві та місцеві [1, с. 302].

Обов'язковість прийняття та затвердження Правил на конкретному підприємстві, уставі, організації визначається безпосередньо нормами Кодексу законів про працю України [2]. Так, у статті 21 КЗпП України прямо зазначається, що працівник, який уклав з підприємством трудовий договір, повинен підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку. При цьому роботодавець відповідно п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП України зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з Правилами. Систематичне не виконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або відповідними правилами внутрішнього трудового розпорядку може стати підставою для звільнення працівника з роботи, за умови, що до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного або громадського стягнення (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП);

Необхідно також зазначити, що трудовий розпорядок охоплює систему нормативних актів, які регулюють порядок здійснення трудової діяльності. Нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на дві групи: по-перше, акти загального призначення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку робітників і службовців підприємств, установ, організацій та ін.). І, по-друге, акти спеціального призначення, які враховують специфіку окремих галузей господарювання, а також особливості праці окремих категорій працівників (галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti про дисципліну; положення про дисципліну окремих категорій працівників тощо). Зокрема, в деяких галузях господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну. Наявність статутів та положень пояснюється тим, що найменше порушення трудової дисципліни в цих галузях може призвести до тяжких наслідків. Наприклад, до таких актів можна віднести: Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55; Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294; Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1540; Дисциплінарний статут Національної поліції України, затверджений Законом України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII тощо.

В доповнення до правил внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарним статутам, які діють в окремих галузях господарства, діяльність працівників детально регламентується посадовими інструкціями з різних виробництв та професій, технічними правилами та інструкціями, іншими локальними нормативними актами.

Технічні правила та інструкції, посадові інструкції, на відміну від правил внутрішнього трудового розпорядку, містять спеціальні правові норми, які

регулюють працю окремих працівників в залежності від характеру виконуваної ними трудової функції. Технічні правила та інструкції, що конкретизують трудові обов'язки працівників та встановлюють спеціальні обов'язки, оформлюються в ряді випадків як правила технічної експлуатації, які видаються міністерствами (відомствами).

Отже, правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативним актом спільного волевиявлення сторін трудових відносин підприємств, установ та організацій усіх форм власності, що врегульовує внутрішні, організаційно-правові аспекти відносин між роботодавцем та працівниками від початку укладання трудового договору до припинення трудових відносин та сприяють окресленню кола обов'язків, прав та гарантій, які є спільними для всіх категорій працівників або для їх окремих груп в процесі реалізації їх трудової функції.

#### **Список використаних джерел:**

1. Трудове право : підручник / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.11.1971 року/ Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 - 1971 р., Додаток до N 50, ст.375.

***Сокоринський Юрій Володимирович**  
кандидат юридичних наук*

### **СПЕЦИФІКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ ЗА РАДЯНСЬКОГО СОЮЗУ**

13 травня 1919 року була опублікована постанова Наркомпраці «Про облік і огляд робітників та службовців, що втратили працездатність унаслідок похилого віку», і в наукових джерелах прийнято вважати дану постанову першим нормативно-правовим актом радянського періоду, у якому пенсійний вік визначався на рівні 60 років як чоловіків, так і жінок, незалежно від роду роботи [1, с. 35]. При цьому, пенсії по старості ще не вводилися, а старість вважалась лише однією із причин інвалідності, проте не самостійною підставою для виникнення права на пенсію.

Важливою подією для розвитку пенсійного забезпечення на українських землях було утворення СРСР та прийняття у 1924 році її Конституції. На основі Основного Закону одразу почали прийматись численні підзаконні нормативно-правові акти, які деталізували та уточнювали механізм пенсійного забезпечення. Наприклад, Постанова від 5 січня 1928 року «Про надання пенсійного забезпечення престарілим робітникам підприємств текстильної промисловості» встановила пенсії за віком для працівників-

текстильників. Роль держави у сфері пенсійного забезпечення набула рис законодавчої, управлінської та контролюючої. Держава проникла в усі сфери соціально-економічного життя, у тому числі й пенсійну, набувши функцій головного суб'єкту, що здійснює пенсійне забезпечення громадян.

Подальший розвиток правового регулювання пенсійного забезпечення пов'язується із прийняттям низки підзаконних нормативно-правових актів. Як нами відзначалось вище, в 1928 році вперше почали вводитись пенсії за віком як особливий вид пенсійного забезпечення. Спочатку – лише для працівників-текстильників, втім вже у 1929 році забезпечення пенсіями за віком розповсюдилося на робітників гірничої, металургійної промисловості, залізничного та водного транспорту. У 1925 році виникли пенсії за вислугу років для вчителів, а згодом – і для інших категорій спеціалістів: працівників освіти, медичних, ветеринарних працівників, агрономів, льотно-підйомний склад цивільного повітряного флоту [2, с. 123]. У 1929 році встановлено відмінності у розмірі між пенсією з інвалідності і за віком, а також порядок виплати пенсій за віком для тих, хто продовжує працювати. У 1932 р. пенсійне забезпечення за віком охопило робочих всіх галузей народного господарства, проте було встановлено пенсійний вік – 55 років для жінок і 60 років для чоловіків, який з того часу не змінювався. До інших важливих актів зазначеного періоду варто віднести Постанову РНК СРСР «Про пенсійне забезпечення вчителів та працівників освіти за вислугу років» від 3 липня 1929 року та Постанову РНК СРСР «Про пенсії військовослужбовцям рядового і молодшого начальницького складу строкової служби і їхнім сім'ям» від 16 липня 1940 року [3, с. 278-280]. Втім, найголовнішою подією цього періоду є прийняття 30 січня 1937 року Конституції УРСР [4], якою декларативно було проголошено право всіх громадян на матеріальне забезпечення в старості, в разі хвороби чи втрати працездатності, а пенсійне забезпечення стало загальним для робітників і службовців. Усі зазначені події по суті надали розвитку вже сформованій системі пенсійного забезпечення громадян. Держава набула функцій регулятора даної сфери, здійснюючи контроль та управління пенсійного забезпечення.

У 1939 – 1940 рр. держава централізувала свої функції у сфері пенсійного забезпечення населення шляхом створення органу, компетентного реалізовувати політику у даній сфері.

У 1956 році було прийнято Закон про державні пенсії, який регулював розмір пенсії за віком. Новий закон відміняв виплату пенсії за віком працюючим пенсіонерам, але одночасно збільшив розмір пенсії. Як наслідок, частка працюючих пенсіонерів різко скоротилася. Законом «Про державні пенсії» також було встановлено єдину систему пенсійного забезпечення робітників і службовців, а також відокремлено систему пенсійного забезпечення та соціального страхування [2, с. 123]. Звернемо увагу також на те, що до середини 60-х років фактично не зверталась увага на старіння населення, а Закон 1964 року та подальші підзаконні нормативно-правові акти вже були спрямовані саме на вирішення проблем, пов'язаних із особами, чий вік є граничним до пенсійного.

Так, у Постановах Ради Міністрів СРСР 1964, 1966 і 1969 років були регламентовані заходи із підвищення матеріальної зацікавленості працездатних пенсіонерів за віком у продовженні роботи після призначення пенсії. Вирішальну роль зіграла Постанова 1969 р, на підставі якої 65% всіх пенсіонерів за віком отримали право на одержання пенсії (переважно повної) у період роботи. Дана пільга була тимчасовою, втім успішною, тому строк її дії постійно продовжувався, поки Спеціальною постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР 1979 року така практика не була закріплена, і не були введені надбавки до пенсії за роботу після досягнення пенсійного віку [5, с. 21-22]. Таким чином, керівництву держави не довелося змінювати пенсійний вік у бік підвищення, а існуючі проблеми були вирішені більш гуманним та двосторонньо вигідним методом.

У подальшому пенсійна система СРСР функціонувала на основах, закладених в 50-70 роках ХХ століття. Як відзначає В.В. Фещук [1, с. 39], впродовж 80-х років уряду СРСР вдавалося забезпечувати виплату відносно пристойних пенсій тому, що: а) економічна система не перебувала в стані перманентної кризи; б) демографічна ситуація була сприятливою для солідарної пенсійної системи; в) існувала загальна трудова повинність для працездатного населення; г) масштаби неформальної зайнятості були незначними і практично не існувало проблеми ухиляння від сплати податків. Тобто, по суті суттєвих змін у даний період не відбулось взагалі.

Створення єдиної всеохоплюючої системи пенсійного забезпечення було завершене прийняттям Закону СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР» від 15.05.1990 № 1480-I [6]. Дана система характеризувалась поєднанням принципів соціального страхування і соціальної допомоги, а пенсійна система була остаточно відокремлена від держбюджету. Наступним важливим кроком було утворення в грудні 1990 року Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР, який в січні 1992 року було перетворено в Пенсійний фонд України [1, с. 40]. Джерелом фінансування пенсій став Пенсійний фонд, який формувався за рахунок коштів, що відраховувалися підприємствами і організаціями, а також страхових внесків громадян.

Особливостями етапу розвитку правового регулювання пенсійного забезпечення на українських землях у складі СРСР (1917-1991 рр.) є:

- 1) усі ресурси та повноваження було централізовано та жорстко регламентовано;
- 2) на початкових порах основна увага законодавця приділялась максимальному охопленню пенсійним забезпеченням різноманітних категорій громадян;
- 3) було встановлено пенсійний вік;
- 4) нормативно-правове регулювання пенсійного забезпечення здійснювалось як в законодавчому, так і в підзаконному порядку;

5) з часом було проголошено право всіх громадян на матеріальне забезпечення в старості, в разі хвороби чи втрати працездатності, а пенсійне забезпечення стало загальним для робітників і службовців;

6) держава набула функцій регулятора даної сфери, здійснюючи контроль та управління пенсійного забезпечення;

7) держава централізувала свої функції у сфері пенсійного забезпечення населення шляхом створення органів, компетентних реалізовувати політику у даній сфері, а джерелом фінансування пенсій став Пенсійний фонд, який формувався за рахунок коштів, що відраховувалися підприємствами і організаціями, а також страхових внесків громадян;

8) було встановлено надбавки до пенсії за роботу після досягнення пенсійного віку;

9) була створена єдина всеохоплююча система пенсійного забезпечення, яка характеризувалась поєднанням принципів соціального страхування і соціальної допомоги, а пенсійна система була остаточно відокремлена від держбюджету.

#### **Список використаних джерел:**

1. Фещук В. В. Правове регулювання та організація пенсійного страхування в Україні: дис ... канд. юрид. наук / В. В. Фещук. – Київ : б. в., 2010. – 224 с.

2. Ковалів І. З. Історичні передумови становлення пенсійної системи в Україні / І. З. Ковалів // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). - 2013. - № 2(2). - С. 116-126

3. Пилипенко О. Є. Формування права соціального забезпечення в Україні: історичний аспект / О. Є. Пилипенко // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління. - 2012. - Вип. 4. - С. 277-283.

4. Конституція Української Радянської Соціалістичної Республіки : затверджена 30 січня 1937 року Надзвичайним XIV Всеукраїнським з'їздом рад // СЗ УСССР. – 1937. – № 30. – Ст. 121.

5. Татаренко Г. В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Татаренко ; СНУ ім. В.Даля. - Луганськ, 2009. – 198 с.

6. Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР. Закон СРСР від 15.05.1990 № 1480-I // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1990. - N 23. - ст. 416

**Сучкова Анастасія Миколаївна**  
курсант 3 курсу Інституту підготовки  
юридичних кадрів для Служби безпеки України  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

## **ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОДОЛАННЯ**

Актуальність даної теми обумовлена тим, що сьогодні дотримання прав людини є основою діяльності будь-якої демократичної держави. Неабияка увага приділяється саме питанням забезпечення гендерної рівності, в тому числі й у трудових відносинах. Існує міф, що нерівність притаманна лише країнам, що розвиваються. Але це не так. Гендерні питання актуальні для всіх країн, незважаючи на їх економічний розвиток. Так, наприклад, у США на кожні 100 чоловіків на керівних посадах припадає лише 66 жінок. В Європі ситуація інша: тут чоловіки обіймають 89 % керівних посад. Прагнення забезпечити рівність прав і подолати всі форми дискримінації відбилося в низці міжнародних актів, до яких приєдналася й Україна. Значне місце серед них займають Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенція про захист прав і основоположних свобод, Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці і занять та інші. Хоча на виконання взятих зобов'язань у цій сфері було прийнято відповідні закони і розроблено плани щодо їх виконання, для фактичного подолання нерівності за ознакою статі цього не достатньо. Варто лише поглянути на The Global Gender Gap Index 2017 [1]. Загалом за результатами вивчення ситуації у 144 країнах світу Україна посіла 61 місце, що на 8 позицій вище за показники попереднього року. Серед даних, які вказують на наявність проблеми дискримінації в сфері праці в Україні, називають, зокрема, розрив в оплаті праці жінок і чоловіків. Так, за даними Державної служби статистики України в усіх видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків є більшою у середньому на 22 % у I кварталі 2018 року. Однак у деяких видах економічної діяльності він становить понад 35 %. Наприклад, частка співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків у поштовій та кур'єрській діяльності становила 58,9 %, у фінансовій та страховій — 63,2 %, у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку — 64,9 % [2]. Згідно з оцінками Світового економічного форуму жінки виконують понад 4 години неоплачуваної праці щодня, тоді як чоловіки близько 1,5 години на добу. І не в останню чергу це пов'язано із закоренілими стереотипами щодо жінок: навіть якщо жінка не має і не планує мати дітей, її сприймають як потенційну матір з усіма небажаними наслідками для роботодавця. Таке ставлення створює значні перешкоди для кар'єрного зростання жінок чи їх зайнятості у певній сфері. Хоча тут варто зазначити й позитивні зрушення. У 2017 році Міністерство охорони здоров'я України скасувало наказ, що містив перелік професій, на яких застосування

праці жінок заборонялося. Крім того, у вересні 2018 Верховна Рада України прийняла законопроект про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби.

Гендерна політика стосується не тільки жінок, як вважається, вона стосується і чоловіків також. Прикладом дискримінації чоловіків, на наш погляд, є положення Кодексу законів про працю України і Закону України «Про відпустки» щодо надання відпустки для догляду за дитиною батьку, діду, бабі або іншим родичам дитини. Для того, щоб використати дану відпустку батьку, наприклад, необхідно, крім подання заяви роботодавцю, подати довідку з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). Враховуючи це Верховний Суд у постанові від 13 вересня 2017 року зазначив, що надання відпустки для догляду за дитиною іншим родичам є лише правом роботодавця, а не його обов'язком [3]. Така позиція тільки підтверджує існуючий стереотип, що догляд за дитиною є обов'язком матері, а батьку, який хоче взяти таку відпустку, необхідно довести, що саме він здійснює догляд за дитиною.

Пропозиції. Заходи з подолання гендерної дискримінації у сфері праці повинні мати комплексний підхід, поєднуючи нормативне закріплення відповідних положень і фактичну їх реалізацію з викоріненням упереджень у свідомості населення. Зобов'язання України щодо адаптації національного законодавства до міжнародних норм зумовлює потребу звернення до іноземного досвіду з цього питання. Так, на нашу думку, цікавим способом викорінення існуючих стереотипів щодо виключної ролі жінки по догляду за дитиною є запровадження за прикладом Швеції обов'язку кожного з батьків використати певну кількість днів чи місяців такої відпустки. Дієвими також є заходи з надання переваг при працевлаштуванні й просуванні по службі. Хоча тут потрібно чітко окреслити межі їх застосування, оскільки позитивні дії щодо забезпечення гендерної рівності можуть розглядатися і як дискримінація чи обмеження прав чоловіків. Наприклад, урядом Норвегії використовуються положення про необхідність надання переваг представникам тієї статі, яка є менш представленою. Схожі заходи застосовуються й урядом Австрії, де державні установи повинні надавати переваги при найманні або просуванні по службі жінкам, що мають однакову кваліфікацію із кандидатами-чоловіками, тільки якщо жінки становлять менше 45% працівників у відповідному підрозділі. Що ж до практики запровадження гендерної рівності у приватному секторі, то заслуговує на увагу фінансова підтримка владою Люксембургу роботодавців, які наймають працівників менш представленої статі. Натомість Австрія та Італія надають певні фінансові пільги роботодавцям, що запроваджують гнучкий робочий графік, роботу у неповний робочий день або дистанційну роботу. Як уже зазначалося вище, комплексний характер таких заходів полягає не тільки у наданні рекомендацій чи підтримки дій роботодавців, а й у підвищенні

інтересу самих працівників. Серед таких заходів можна виокремити надання субсидій жінкам – підприємцям у Хорватії.

Сумніви і небажання роботодавців проводити гендерну політику легко спростувати даними статистики. Наприклад, компанії, де є жінки-керівниці, мають на 19 % кращу рентабельність капіталу, виплачують на 9 % вищі дивіденди. Чистий прибуток на 15 % вищий у компаніях, де жінки займають понад 30 % лідерських позицій [4]. Саме питання фінансової вигоди для роботодавців піднімалися у вересні 2018 року на першому Форумі із соціокультурного різноманіття, організованого Асоціацією інвестиційних професіоналів CFA Society Ukraine, де представники і представниці світу інвестицій, фінансів та ІТ із 15 країн світу поділилися власним досвідом.

Висновки. Позитивний ефект від запровадження будь-яких заходів, спрямованих на встановлення гендерної рівності, не підлягає сумніву. За результатами звітів про дотримання гендерного балансу у різних країнах можна беззаперечно говорити про неабиякі зрушення у цій царині. Так, у 2018 році вперше в історії жінки очолили Нью-Йоркську фондову біржу, General Motors, ЦРУ та Інтерпол. Заходи, які застосовують для подолання дискримінації за ознакою статі, можуть бути абсолютно різноманітними. Виключне значення має лише взаємне доповнення одних дій іншими. Так, закріплення або зміна норм, що регулюють трудові відносини, для досягнення гендерного балансу повинні неодмінно супроводжуватися і мотивуванням власне працівників, подоланням існуючих стереотипів, зміною корпоративної політики роботодавців і, звісно ж, освітніми заходами не тільки для дорослих, а й для дітей і підлітків.

#### **Список використаних джерел:**

1. Права жінок – 2017. Офіційний сайт Української Гельсінської групи URL: <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-2017/> (дата звернення: 01.10.2018).
2. Право на рівну оплату праці за роботу рівної цінності — українські реалії. Сайт «Гендер в деталях» URL: <https://genderindetail.org.ua/spetsialni-rubriki/tekst-s-zagolovkom/pravo-na-rivnu-oplatu-pratsi-za-robotu-rivnoi-tsinnosti-ukrainski-realii-134693.html> (дата звернення: 01.10.2018).
3. Постанова Верховного Суду У від 13.09.2017 № 6-1412цс17 URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/VS170589.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS170589.html) (дата звернення: 01.10.2018).
4. Прощавай, «клуб білих чоловіків за 40»: як людське розмаїття збільшує прибутки в інвестиційному бізнесі. Сайт «Гендер в деталях» URL: <https://genderindetail.org.ua/library/retsenzii/proschavay-klub-bilih-cholovikiv-za-40-yak-lyudske-rozmaittya-zbilshue-pributki-v-investitsiynomu-biznesi-134761.html> (дата звернення: 01.10.2018).

*Науковий керівник – к.ю.н., доц. Юшко А.М.*



**Федорчук Аліна Валеріївна**  
*студентка 4 курсу юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ**

Зміни в економіці зумовлюють трансформацію трудових відносин відповідно до нових вимог ринку праці. У зв'язку з цим постає необхідність правового регулювання нових форм зайнятості, які будуть відповідати вимогам сучасності. Однією з таких форм є дистанційна зайнятість, яка підвищує можливості для реалізації права на працю багатьох категорій населення (осіб з інвалідністю, осіб пенсійного віку, вагітних жінок, молоді тощо) та усуває географічні труднощі (оскільки не передбачає необхідність виконання роботи на визначеному робочому місці). Становлення нових видів трудових відносин зумовлює необхідність їх загальнотеоретичного дослідження. Проблема вдосконалення нормативного забезпечення дистанційної зайнятості є однією із найбільш актуальних для наукового аналізу, оскільки за особливостями регламентації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці такий вид трудових відносин не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання.

Щодо визначення дистанційної зайнятості на доктринальному рівні, думки науковців неоднозначні. Зокрема вчені дистанційну зайнятість розглядають як: а) вид зайнятості заснований на видаленні працівника від традиційного робочого місця, гнучкому режимі робочого часу, використанні інформаційних і телекомунікаційних технологій як основи організаційних зв'язків [1, с. 821]; б) взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [2, с.6]; в) гнучку можливість працювати в місцевості, що розташована поза звичайним робочим місцем [3]; г) різновид трудової діяльності, що здійснюється у місці, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом та колегами [4]; д) модифіковану форму надомної праці, що включає її як вид, та виконується здебільшого для роботи найбільш кваліфікованих працівників [5].

На підставі вищенаведених поглядів, вважаємо, що дистанційну зайнятість слід розуміти як нестандартну форму зайнятості, яка заснована на гнучкому режимі робочого часу та здійснюється поза звичайним місцем роботи з використанням інформаційних та телекомунікаційних технологій.

Керуючись Конвенцією МОП «Про надомну працю» №177 (1996 р.), ряд західних країн законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової діяльності, чим було створено умови для збереження трудових відносин із різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості [6]. У 2003 р. на 91-й сесії Генеральної

конференції МОП, присвяченій проблемам розвитку трудових відносин, було зазначено, що у країнах відбуваються перетворення у структурі праці, які призводять до змін її форм як у межах, так і поза межами трудових відносин. На 100-й сесії МОП у Женеві 16.06.2011 р. була прийнята Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» №189 та Рекомендація №201, що доповнює її. Вказані Конвенція та Рекомендація поширюють на домашніх працівників дію всіх основних трудових стандартів (право на об'єднання, право на ведення колективних переговорів, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей тощо), а також встановлюють ряд додаткових гарантій (право на укладання письмового трудового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, додаткові соціальні гарантії).

На сьогодні жодну із Конвенцій у досліджуваній сфері Україною не ратифіковано. Водночас, В.П. Кохан справедливо вказує, що європейська модель зайнятості, в цілому, спрямована на поєднання стабільних робочих місць, стандартної зайнятості, що опосередкована трудовими договорами, які укладаються на невизначений строк та визнання позитивного впливу гнучкості на зайнятість [7].

Варто зазначити, що в Україні дистанційна зайнятість лише починає розвиватись, хоча у світі таке явище складає конкуренцію типовим формам зайнятості. Законодавство України не розкриває поняття «дистанційна зайнятість» та не визначає правовий статус дистанційних працівників. Хоча, певні норми стосовно виконання роботи вдома містяться у чинному «Положенні про умови праці надомників», затвердженому Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. №275/17-99. Відповідно до Положення, надомними працівниками є особи, які уклали трудовий договір з підприємством, установою, організацією і будуть виконувати роботу вдома, використовуючи засоби праці, придбані за рахунок роботодавця. Положення визначає коло осіб, які мають переважне право на укладення трудового договору про надомну роботу, серед яких жінки, які мають дітей до 15 років, інваліди, пенсіонери, сезонні працівники, особи, які не можуть працювати у певній місцевості [8].

Згідно з ч.8 ст.179 Кодексу законів про працю поняття «надомної праці» поширюється лише на осіб, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною. Окремої статті, яка б регулювала відносини між дистанційним працівником та роботодавцем немає [9].

У проекті Трудового кодексу України №1658 (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.) також врегульовано лише питання надомної праці. Згідно ст. 42 проекту, під час укладення трудового договору або пізніше сторони можуть домовитися про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарно-гігієнічним вимогам. Трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною

компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат [10].

На сьогодні поняття «дистанційна зайнятість» частково регулюється у Законі України «Про наукову і наукову технічну діяльність» від 26.11.2015 р., зокрема згідно з ст. 6. для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватися дистанційний режим праці. Такий режим визначається в колективному договорі або рішенням керівника наукової установи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації [11].

Існує значна різноманітність видів дистанційної роботи, серед яких слід виділити класифікацію О. Гулевич, яка визначає такі види: позаштатна дистанційна робота, мобільна дистанційна робота, надомна робота, робота у спеціальних робочих місцях [12, с. 11]. Варто зазначити, що чинне законодавство передбачає лише один вид дистанційної зайнятості – надомну працю. Надомною є робота, яку особа виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця, за винагороду з метою виробництва товарів або послуг згідно з вказівками роботодавця.

Протягом останніх декількох років питання дистанційної зайнятості набуло широкого обговорення в ЗМІ та серед суб'єктів соціального партнерства. Зокрема, аналізуючи положення законодавства та доктринальні підходи, можна зробити висновок, що наслідок неврегульованості дистанційної зайнятості призводить до порушення трудових прав дистанційних працівників. Прогалини в законодавстві обмежують можливості працівника нарівні з іншими реалізувати свої трудові права щодо захисту від дискримінації, охорони материнства, винагороди за працю, соціального забезпечення, доступу до навчання, безпеки та гігієни праці (особливо щодо роботи на комп'ютерах), оплачуваної щорічної відпустки та оплачуваних вихідних днів, права на асоціацію, права припинення трудових відносин на законних підставах тощо.

В Україні ринок дистанційної праці розвинений досить слабо. Згідно з неофіційними даними, близько 1% усіх працівників виконують роботу на дому. Офіційна статистика відсутня, оскільки дистанційна зайнятість не врегульована законодавчо. Найбільш новою формою дистанційної праці сьогодні є «фріланс». Ринок фріланс-послуг на сьогодні вже достатньо розвинений в Європі і Америці, стрімко розвивається в Україні і країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, що пропонують свої послуги, так і з боку приватних осіб і підприємств, готових до співпраці на віддаленій основі. Фріланс ідеально підходить творчим людям, прекрасна можливість для тих, хто перебуває у відпустці по догляду за дитиною та потребує вільного графіку роботи. Як зазначають самі ж фрілансери, перевагами такої роботи є вибір того, що подобається, відсутність прив'язки до робочого місця і часу роботи [13].

Отже, механізми правового регулювання дистанційних відносин в Україні застарілі та регулюють лише надомну працю як одну з форм дистанційної

зайнятості. Вважаємо, що до основних напрямів оптимізації правового регулювання дистанційної зайнятості слід віднести наступні: а) дистанційна зайнятість повинна бути впроваджена на державному рівні, безпосередньо регулюватись у Законі України «Про зайнятість населення» та новому Трудовому кодексі України (зокрема, доцільно передбачити у Трудовому кодексі окрему главу, яка регулюватиме питання укладення трудового договору з дистанційним працівником); б) необхідно ратифікувати та імплементувати Конвенції МОП у сфері дистанційної зайнятості; в) потрібно розробити державну політику у сфері зайнятості населення, спрямовану на поширення форм дистанційної зайнятості. Подолання прогалин в законодавстві щодо регулювання дистанційної зайнятості сприятиме зниженню кількості безробітних в Україні та підвищенню рівня зайнятості. При цьому, вважаємо, що незважаючи на проблеми правового регулювання в Україні, дистанційна робота буде все більш актуальною, а використання інформаційно-комунікаційних технологій є сучасним і зручним засобом організації дистанційної зайнятості.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шелест Е.С. Дистанционная занятость молодежи / Е.С. Шелест // Донбас-2020: перспективи розвитку очима молодих вчених: матеріали V наук.-практ. конф. (м. Донецьк, 25-27 трав. 2010 р.). Донецьк: ДонНТУ МОН, 2010. С. 819-823.
2. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І.І. Моторна // Україна: аспекти праці. 2008. №3. С. 6-12.
3. Бобринкова М. Правовое регулирование дистанционного труда в зарубежном законодательстве / М. Бобринкова // Сравнительное трудовое право. 2011. №5. С.1-9.
4. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник для ВУЗов / И.Я. Киселев. М.: Велби : Проспект, 2005. 360 с
5. Прилипко О.С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Прилипко Олександра Сергіївна. Київ, 2014. 19 с.
6. Конвенция Международной организации труда «О надомном труде» от 20.06.1996 р., № 177 // [Електронний ресурс]. URL: [http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530).
7. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В.П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. 2010. №5. С.98.
8. Про умови праці надомників: Постанова Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. №275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
9. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року №322-VIII // Відомості Верховної ради УРСР. 1971. Додаток до №50. Ст.375.

10.Проект Трудового кодексу №1658 (доопрацьований текст від 24.07.2017 р.). URL:

[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

11. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. №848-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>

12. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С.10-15.

13.Скільки заробляють українські фрілансери? URL: <http://news.finance.ua/ua/~5/2012/10/22/289813>.

*Науковий керівник – к.ю.н., асист. Сахарук І.С.*

***Циганчук Інна Ігорівна***

*аспірант Академії праці, соціальних відносин і туризму*

## **СУДОВИЙ РОЗГЛЯД СПОРІВ ПРО ВІДМОВУ В ПРИЙНЯТІ НА РОБОТУ**

Конституція України, відтворюючи положення Загальної декларації прав і свобод людини, в ст. 3 закріпила норму згідно із якою людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю[1, с.3]. Для забезпечення належного життя людей ст. 43 Конституції закріпила право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, с.8]. Проте це ще не означає, що держава забезпечує вказані права. Для того, щоб норми Конституції, які є нормами прямої дії, не були простими деклараціями, держава має прийняти певні нормативні акти, в яких закріпити юридичні засобами їх реалізації. А якщо на практиці особа не має можливості з якихось підстав реалізувати передбачене право, а бо їй перешкоджають у цьому, ст. 55 Конституції передбачає судовий захист прав і свобод людини і громадянина. Згідно Конституції кожному гарантується право на оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. У ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) серед основних трудових прав працівників є і право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади [1, с.3].

У зв'язку із збільшенням на практиці порушень прав найманих працівників зі сторони власника або уповноваженого ним органу, на сучасному етапі розвитку України як соціальної, правової, демократичної держави, питання судового захисту є досить актуальним, оскільки саме судовий захист є основною і найбільш ефективною формою захисту прав і свобод громадян. І хоч дослідження окремих аспектів даного питання

займалися такі видатні українські вчені-трудовики як: В.М. Андріїв, В. Я. Бурак, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.М. Мартинов, П.Д. Пилипенко, В.О. Процевський, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. рошенко та ін., воно не втрачає своєї актуальності та вимагає вироблення єдиного бачення даної проблеми і закріплення позицій вчених у нормах проекту нового Трудового Кодексу України.

Аналіз чинного законодавства про працю вказує на те, що на даний час не існує жодної правової норми, яка б закріплювала способи захисту трудових прав, під якими в юридичній літературі передбачають сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи [3. с. 37]. Законодавець обмежується лише формулюванням певної правової норми в якій закріплює права учасників трудових правовідносин. Проте, зазвичай, конкретного механізму реалізації вказаних правових норм немає. Це призводить до порушення права найманого працівника, який бажає реалізувати конкретне право на практиці.

Як слідує із ч. 2 ст. 232 КЗпП України, судовому захисту підлягають також спори про відмову в прийнятті на роботу. Таке право встановлено:

- 1) для працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) для молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, установу, організацію;
- 3) для вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину інваліда, а одиноких матерів (батьків) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;
- 4) для виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) для працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) для інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Тобто, до суду може звернутися не лише особа, яка перебуває чи перебувала у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією чи із фізичною особою – приватним підприємцем, що використовує найману працю, але й та, яка бажає реалізувати своє право на працю. Однак на практиці звернень до суду осіб, яким було відмовлено у прийнятті на роботу, дуже мало. Причинами цього є те, що громадяни, як правило, не знають про існування правової норми, на підставі якої за рішенням суду власник або уповноважений ним орган вимушений був би укласти з працівником трудовий договір але ще й те, що такі претенденти на роботу (посаду) морально не готові розпочати трудові відносини, що ґрунтуються на рішенні суду.

Громадяни не знають, що при обґрунтованості позову суд зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з працівником, запрошеним на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (звільненого за п. 5 ст. 36 КЗпП України) – з першого робочого дня наступного після звільнення з попереднього місця роботи, а якщо у рішенні була обумовлена інша дата – з цієї дати, а з іншими особами – з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу із заявою про прийняття на роботу. При цьому факт такого звернення має довести саме особа.

Не відомо громадянам і те, що відмова у прийнятті на роботу або несвоєчасне укладення трудового договору розцінюється як вимушений прогул і тому є всі підстави для стягнення з власника або уповноваженого ним органу середньомісячного заробітку з дня порушення права на працю до фактичного прийняття працівника на роботу. Для визначення розміру середньомісячного заробітку для обрахунку береться заробітна плата за посадою, на яку претендувала особа. Крім цього така особа має право і на відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди передбаченої ст. 237-1 КЗпП України.

Вважаю, що для реалізації положень ч. 2 ст. 232 КЗпП України, яка передбачає право на судовий розгляд спорів про відмову у прийнятті на роботу, та враховуючи те, що прийняття проекту Трудового Кодексу України відтерміновується на невизначений строк, ст. 232 КЗпП України слід доповнити ч.3, виклавши її у наступній редакції:

Причини відмови у прийнятті на роботу осіб зазначених у п.п.1,2, 4-6 ч.2 ст.232 цього Кодексу власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти у письмовій формі. Ненадання письмової відповіді на заяву особи про прийняття на роботу протягом двох тижнів з моменту подання заяви, розцінюється як необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст.8.
2. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – № 50. – Ст.375.
3. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав /Н.Д. Гетьманцева// Адвокат № 11 (110) 2009. – С. 37.

**Циганчук Наталія Антонівна**  
кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри трудового та цивільного права  
Академії праці, соціальних відносин і туризму

## **ПРОЕКТ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ: НОВАЦІЇ ТА НЕДОЛІКИ**

Вдосконалення законодавства про працю є однією з нагальних потреб сьогодення. Це викликано не лише необхідністю врегулювання трудових відносин з врахуванням змін, що відбулися в Україні з моменту прийняття чинного Кодексу законів про працю, але й необхідністю врахування міжнародних норм права у сфері праці та практики економічно розвинутих країн. Дедалі більше зростає потреба закріплення у сфері трудових відносин норм, що враховують принципи соціального партнерства та направлені на створення робочих місць, забезпечення працюючим належних умов праці, виплату гідної заробітної плати. Врегулювання трудових відносин за новими правилами має змінити ринок праці в Україні, сприяти економічному розвитку держави, підвищенню добробуту кожного працівника та поверненню трудових мігрантів-українців додому.

Україна є єдиною державою у пострадянському просторі, де не прийнятий новий трудовий кодекс, а регулювання трудових відносин здійснюється Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 року №322-VIII (далі – КЗпП України) [1]. І хоч Верховною Радою неодноразово у першому читанні розглядалися проекти Трудового кодексу України, до цього часу не вдалося закінчити доопрацювання та прийняття такого необхідного законодавчого акту. Наразі розглядається можливість прийняття проекту Трудового кодексу України №1658 (далі – проект Трудового кодексу), який також пройшов перше читання і 5 листопада 2015 року був прийнятий Парламентом за основу[2].

Навколо вищезазначеного проекту Трудового кодексу, його змісту та структури вже неодноразово виникали палкі дискусії, але не всі побажання та зауваження науковців знайшли своє відображення у його нормах. Питанням кодифікації трудового законодавства приділяли увагу у своїх роботах такі вчені-трудовики як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, І.П. Гаращенко, Ю.М. Гришина, Л. П. Грузінова, А.Ю. Денисевич, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, О.С. Матвієнко, О.Л. Омельченко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.А. Телічко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші. Але багато питань потребують подальшого дослідження.

То що ж чекає працівників і роботодавців за новим кодексом? Чи не будуть порушені або звужені права працівників? Які переваги та недоліки містить проект нового законодавчого акту? На ці та на ряд інших питань ми і спробуємо надати відповідь у даній статті.



Аналіз окремих норм третього проекту Трудового кодексу України № 1658 вказує на те, що у порівнянні з діючим трудовим законодавством, у законопроекті регулюється низка важливих питань, зокрема: визнання цивільно-правових відносин трудовими; встановлення порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення; уточнення норм щодо оплати праці у разі суміщення професій (посад) та сумісництва; поділу робочого дня на частини; встановлення матеріальної відповідальності роботодавця за несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам; формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до їх честі й гідності у трудових правовідносинах тощо.

Ст.3 проекту Трудового кодексу забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я тощо.

Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

Ст.ст. 72–78 проекту Трудового кодексу України вперше визначають умови відсторонення працівника від роботи залежно від підстави відсторонення. Зокрема, в статті 73 проекту розкритий механізм відсторонення від роботи працівників, які перебувають на робочому місці у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння. При цьому враховується і об'єктивна необхідність такого відсторонення, і право людини на недоторканність, як це передбачено міжнародними нормами та практикою Європейського Суду з прав людини. Ст. 46 КЗпП України також містить норму про відсторонення працівника від роботи. Але в ній зазначені лише випадки, за яких власник або уповноважений ним орган має право це робити. Проте ніде не вказано яким чином це має проводитись, на який строк працівник може бути відсторонений від роботи, як здійснюється оплата за цей час і які правові наслідки породжує факт відсторонення працівника від роботи.

З врахуванням зауважень науковців наразі викладена ст. 63 проекту Трудового кодексу України, яка не лише передбачає заборону змінювати умови трудового договору але й вказує, як це кваліфікується. Так, за даною статтею роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами. Доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу і потребує згоди працівника, якщо інше не встановлено цим Кодексом.

Досить суперечливою та, на нашу думку, неприйнятною є ст. 37 проекту Трудового кодексу, яка передбачає покладення на працівника додаткових обов'язків. Вказаною правовою нормою визначається трудова функція

працівника. Якщо обсяг роботи за трудовою функцією не забезпечує повну зайнятість працівника протягом нормальної тривалості робочого часу, роботодавець і працівник під час укладення трудового договору або в період його дії можуть домовитися про покладення на працівника виконання додаткових обов'язків без проведення додаткової оплати. Зі змісту даної норми не зрозуміло, які саме додаткові обов'язки має виконувати працівник та чи пов'язані вони із його трудовою функцією? Чи не буде працівник виконувати обов'язки за іншою професією і чи може роботодавець притягнути його до відповідальності у разі неналежного виконання покладених на працівника додаткових обов'язків? Оскільки виконання працівником роботи за трудовим договором має бути оплачено роботодавцем, виникає логічне запитання, чому тоді додаткова робота має виконуватися на безоплатній основі та скільки часу на неї в день має витрачати працівник? Вважаємо, що вказано норма проекту Трудового кодексу має бути вилучена із кодексу.

На нашу думку, суперечить чинному законодавству та принципам соціального партнерства положення ст. 12 проекту Трудового кодексу, яка надає роботодавцям право на одноосібне прийняття та ухвалення нормативних актів у сфері праці шляхом видання наказів, розпоряджень, рішень. Закріплюючи за роботодавцями таке право, проект Трудового кодексу фактично надає їм можливість уникати колективних переговорів, не укладати колективних договорів та протидіяти створенню, існуванню і діяльності профспілок на підприємстві.

Згідно зі ст. 68 проекту Трудового кодексу у разі простою на підприємстві роботодавець має право за домовленістю з іншим роботодавцем тимчасово переводити працівника за його згодою на роботу на інше підприємство. Крім цього, строк, умови та територіальні рамки такого переведення не встановлені, що може призводити до порушення прав працівників. Вважаємо, що на практиці таке переведення може бути примусовим та не відповідати принципу вільного вибору праці, оскільки працівник може надати згоду на переведення під тиском або з боязні втратити роботу. Ст. 34 чинного КЗпП також містить норму про тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою. Але в ній чітко зазначено, що переведення можливе тільки в тій самій місцевості та на строк, що не перевищує одного місяця. Це положення слід врахувати і у ст. 68 проекту Трудового кодексу.

Ст. 199 проекту Трудового кодексу передбачається, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців. Проте встановлення такої тривалої відпустки без збереження заробітної плати містить ризики зловживань з боку роботодавців, які посиляючись на заяву працівників можуть примусово направляти їх у такі відпустки вирішуючи при цьому питання діяльності підприємства, установи, організації. В проекті не міститься обмеження терміну таких відпусток протягом року, а це означає, що відпустки без збереження заробітної плати тривалістю до 3-х місяців

можуть надаватись по кілька разів на рік, що вкрай не вигідно для працівника, так як за цей період йому не буде нараховуватися страховий стаж та не будуть проводитись грошові виплати. В ст. 84 КЗпП передбачено право на відпустку без збереження заробітної плати, але зазначено, що термін такої відпустки обумовлюється угодою сторін але не може бути більшим 15 календарних днів на рік. Положення даної правової норми необхідно врахувати і в ст. 199 проекту Трудового кодексу.

Ст. 170 проекту Трудового кодексу щорічна основна відпустка встановлюється тривалістю не менше ніж 28 календарних днів. Наразі, відповідно до ст. 75 КЗпП України щорічна основна відпустка становить 24 календарних дні. Збільшення щорічної основної відпустки у проекті Трудового кодексу відбулося з метою адаптації національного законодавства до норм Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів.

Отже, проект Трудового кодексу містить окремі норми, які покращують становище працівників у порівнянні з нормами чинного законодавства про працю, а також норми, які явно матимуть негативний вплив на трудову діяльність працюючих.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року//Відомості Верховної Ради Української РСР . – 1971. - № 50. – Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України //http:// zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi

**Чанишева Галія Інсафівна**  
доктор юридичних наук, професор,  
декан соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ЯК ФОРМА ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» вперше на законодавчому рівні закріплено форми здійснення соціального діалогу. Відповідно до частини першої зазначеної статті соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Далі у частині другій зазначеної статті закріплюються мета і порядок обміну інформацією. Мета і порядок проведення консультацій регулюються частиною третьою ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Законодавча регламентація узгоджувальних процедур здійснюється частиною четвертою зазначеної статті. Про мету, колективні угоди та колективні

договори, що укладаються за результатами переговорів, порядок їх проведення йдеться у частині п'ятій ст.8 Закону.

Передбачені ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» форми здійснення соціального діалогу відрізняються за метою, способом регулювання, строками, порядком проведення, правовими наслідками. Так, метою обміну інформацією визнається з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісу, прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Консультації проводяться з метою визначення і зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Метою колективних переговорів є укладення колективних угод і колективних договорів.

Викликає заперечення формулювання у ст.8 Закону мети обміну інформацією як форми здійснення соціального діалогу. У даному випадку мета обміну інформацією частково співпадає з поняттям соціального діалогу, що визначено у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Отже, формулювання мети обміну інформацією через сутність поняття соціального діалогу є не зовсім прийнятним. Положення частин другої і третьої ст.8 Закону в частині закріплення мети обміну інформацією та консультацій не узгоджуються з нормою, закріпленою у частині п'ятій зазначеної статті, про те, що колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. Доцільно було б передбачити у частині другій ст. 8 Закону положення про те, що обмін інформацією проводиться з метою здійснення взаємного контролю за виконанням узятих зобов'язань, реалізацією спільних проектів і програм тощо. Відсутність чітко визначеної на законодавчому рівні мети даної форми соціального діалогу знижує її ефективність.

Порядок обміну інформацією як форми здійснення соціального діалогу на законодавчому рівні не закріплений. Частиною другою ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлюється, що порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Проте, сторони соціального діалогу недостатньо уваги приділяють закріпленню порядку проведення обміну інформацією у колективних угодах і колективних договорах. Так, відповідно до п.3.6 розділу III «Соціальний діалог» Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки Сторони домовилися проводити безоплатно обмін інформацією, документами і матеріалами, статистичними даними з питань, що визначені цією Угодою, для виконання взятих на себе зобов'язань та здійснення взаємного контролю. У п. 3.4 йдеться про здійснення обміну інформацією про виявлені факти порушень конвенцій МОП, інших

міжнародних договорів, учасником яких є Україна, та національного законодавства щодо забезпечення прав і гарантій діяльності профспілок, організацій роботодавців, їх об'єднань з метою вжиття заходів до їх усунення.

Отже, у наведених пунктах встановлюються мета обміну інформацією, її обсяг і не передбачається порядок обміну. У додатках до Угоди також відсутній порядок обміну інформацією, в той час як міститься порядок проведення консультацій. Як видається, такий порядок слід було б передбачити Сторонам і для обміну інформацією як форми здійснення соціального діалогу у сфері праці.

Порядок обміну інформацією недостатньо врегульований законодавчими актами про статус сторін соціального діалогу. Так, згідно з частиною першою ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну. Крім того, частиною першою ст. 45 зазначеного Закону закріплений обов'язок роботодавців, їх об'єднань в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

Право організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію закріплене у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Відповідно до п.1 частини першої зазначеної статті організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку мають право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

На відміну від ст.28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у даній статті не зазначається про те, що така інформація надається безоплатно, і в який строк вона має бути надана. Крім того, не закріплений обов'язок професійних спілок, їх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування надавати інформацію, про яку йдеться у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». У зв'язку з цим видається доцільним доповнити частину першу ст. 25 зазначеного Закону відповідними положеннями.

Статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» чітко не встановлений обсяг інформації, яка надається сторонами при її обміні. Зі змісту зазначеної статті випливає, що це може бути будь-яка інформація, крім інформації, яка відповідно до закону належить до інформації з обмеженим

доступом. Утім, така позиція законодавця потребує уточнення. Як вже відзначалося вище, у Генеральній угоді йдеться про надання при обміні не будь-якої інформації, а тільки такої, «що визначена цією Угодою».

Видається доцільним доповнити частину другу ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремим реченням наступного змісту: «Обсяг інформації, що надається, визначається сторонами на відповідному рівні соціального діалогу».

Статтю 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не врегульовані також питання про умови, строки і форми обміну інформацією. У зв'язку з цим частину другу ст.8 Закону доцільно було б доповнити і викласти її в наступній редакції: «Порядок, умови та форми обміну інформацією встановлюються угодою сторін».

Таким чином, для обміну інформації як форми здійснення соціального діалогу у сфері праці властиві наступні характерні ознаки, що мають бути чітко закріплені у Законі України «Про соціальний діалог в Україні».. Дана форма соціального діалогу здійснюється на всіх його рівнях – національному, галузевому, територіальному та локальному. Суб'єктами надання і одержання інформації є сторони соціального діалогу, як вони визначені у ст.4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Йдеться про взаємний обмін інформацією між сторонами соціального діалогу. Інформація передається сторонами безоплатно у порядку, на умовах і у формах, встановлених угодою сторін. Обсяг інформації, що надається, визначається сторонами на відповідному рівні соціального діалогу. Не підлягає обміну інформація, яка відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

Слід рекомендувати сторонам соціального діалогу в додатках до колективних угод і колективних договорів чітко визначати порядок, умови і форми обміну інформації, обсяг інформації, яка надається, що сприятиме більш ефективному здійсненню даної форми соціального діалогу у сфері праці.

**Шурин Олена Андріївна**

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри правосуддя  
юридичного факультету*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ І ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ВІДПОВІДНО ДО ЦПК УКРАЇНИ**

Одним із основних конституційних соціально-економічних прав людини є право на працю, що включає можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає та на яку вільно погоджується. В процесі реалізації права на працю виникають трудові відносини. Проте, коли інтереси

суб'єктів цих відносин - роботодавця та найманого працівника, не збігаються, виникають суперечності, що можуть перерости в трудовий спір.

З 15.12.2017 набрав чинності Закон України від 03.10.2017 № 2147-VIII «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів», що стало причиною певних змін в судовому порядку розгляду та вирішення трудових спорів.

Аналізуючи питання підвідомчості справ, що виникають з трудових правовідносин, то відповідно до ст. 19 ЦПК такі справи розглядаються у порядку цивільного судочинства, а отже регулюється нормами цивільного процесуального законодавства. Законом України від 03.10.2017 було запроваджено таку процедуру розгляду спорів як спрощене позовне провадження. Слід зазначити, що саме такий розгляд справ (спрощений) характерний і для справ, що виникають з трудових правовідносин, відповідно до ч. 4 ст. 19 ЦПК України.

Спрощене позовне провадження характеризується такими ознаками:

- суд розглядає справу у скорочені строки, а саме, відповідно до ст. 275 ЦПК України протягом розумного строку, але не більше шістдесяти днів з дня відкриття провадження;
- встановлені більш короткі строки щодо подання заяв по суті справи (відзив подається протягом п'ятнадцяти днів із дня вручення ухвали про відкриття провадження, відповідь на відзив, заперечення подаються у строки, встановлені судом);
- підготовче засідання при розгляді справ у порядку спрощеного провадження не проводиться;
- розгляд справи по суті в порядку спрощеного провадження починається з відкриття першого судового засідання або через тридцять днів з дня відкриття провадження у справі, якщо судові засідання не проводилося;
- судові дебати не проводяться.

Окрім того, чинною редакцією ЦПК України також передбачено особливості в аспекті представництва у спорах, що виникають з трудових правовідносин. За загальним правилом представником у суді може бути адвокат або законний представник. Однак, відповідно до ч. 2 ст. 60 ЦПК України під час розгляду спорів, що виникають з трудових правовідносин, представником може бути особа, яка досягла вісімнадцяти років та має цивільну процесуальну дієздатність.

Іншою особливістю розгляду трудових спорів є застосування до них правил підсудності. Так, відповідно до ч. 1 ст. 28 ЦПК України до трудових спорів застосовуються правила альтернативної підсудності, тобто при поданні позову позивач вправі обирати до якого суду йому звернутися: за своїм місцем проживання, перебування чи місцем знаходження або ж за місцем проживання, перебування та місцезнаходженням відповідача. Вважаємо, що особа також має право подати позов за місцезнаходженням відокремленого структурного підрозділу юридичної особи (філія, представництво), якщо він працював у такому підрозділі.

З аналізу норм ЦПК України вбачаємо ще одну особливість, яка характерна трудовим спорам, а саме, відповідно до ч. 2 ст. 177 ЦПК України, законодавець звільняє позивача у трудовому спорі від обов'язку додати до позовної заяви її копії та копії всіх документів, що додаються до неї, відповідно до кількості відповідачів і третіх осіб.

Неоднозначним на нашу думку є питання можливості пред'явлення відповідачем зустрічного позову у трудових спорах. Н.І. Клейн визначає зустрічний позов як позов, що пред'явлений відповідачем у вже відкритому процесі за первісним позовом і такий, що розглядається спільно з ним, за допомогою якого позивач пред'являє до відповідача вимогу, що слугує засобом захисту проти первинної вимоги чи пов'язана з нею близькістю підстав [1, с.12].

ЦПК України встановлює умови прийняття зустрічного позову до розгляду з первісним позовом. Так, зокрема, обидва позови повинні бути взаємопов'язані і спільний їх розгляд має бути доцільним, зокрема, коли вони виникають з одних правовідносин або коли задоволення зустрічного позову може виключити повністю або частково задоволення первісного позову. На наше переконання, у такій категорії справ як справи про поновлення на роботі взагалі відсутня можливість пред'явлення зустрічного позову, що пояснюється характером позовних вимог.

Однак, якщо в інших категоріях трудових спорів суд визнає за можливе прийняти до розгляду з первісним ще й зустрічний позов, то необхідно зазначити, що після подання зустрічного позову у справі, яка розглядається за правилами спрощеного позовного провадження, суд постановляє ухвалу про перехід до розгляду справи за правилами загального позовного провадження.

Рішення за наслідком розгляду трудового спору виконується у загальному порядку – з дня набрання ним загальної сили. Виняток з цього правила становлять рішення у справах про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника. В таких справах, в разі задоволення позову позивача, виплати працівникові заробітної плати, але не більше ніж за один місяць; відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю фізичної особи, – у межах суми стягнення за один місяць, підлягають негайному виконанню з дня його проголошення в судовому засіданні.

Ст. 445 ЦПК України передбачає по відношенню до трудових спорів окремий порядок і щодо повороту виконання рішення суду. Так, у справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання не допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтоване на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

#### **Список використаних джерел:**

1. Клейн Н.И. Встречный иск в суде и арбитраже. М., 1964. 368с.



*Наукове видання*

Колектив авторів

## **ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Тези доповідей учасників  
II Всеукраїнської науково-практичної конференції  
(26 жовтня 2018 року)

---

Підписано до друку 19.10.2018. Формат 60х84/16. Папір офсетний.  
Обл.-вид. арк. ххх. Тираж 300 прим.

---

Видавничий дім «Освіта України»™  
ФОП Маслаков Руслан Олексійович

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції

ДК №4726 від 29.05.2014 р.

Тел. (095) 699-25-20, (098) 366-48-27.

E-mail: osvita2005@gmail.com, www.rambook.com.ua

Виготовлювач: ФОП Поліщук О.В.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №2142 від 31.03.2005

07400, м. Бровари, вул. Незалежності, 2, кв. 148

тел. (044) 592-13-49

