

Львівський державний університет внутрішніх справ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ПРАЦЮ ТА У СФЕРІ
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

**Збірник тез доповідей
учасників науково-практичного семінару**

21 травня 2020 року

Львів 2020

УДК 349.2

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
Вченою радою Львівського державного університету внутрішніх справ
(протокол від 25 червня 2020 року № 11)*

Упорядники:

В. О. Кучер, кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри цивільного права та процесу факультету № 1 ІПФПНП
Львівського державного університету внутрішніх справ

Н. В. Ільків, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін юридичного факультету
Львівського державного університету внутрішніх справ

Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020 року) / Упорядники: Н. В. Ільків, В. О. Кучер / за заг.ред. Долинської М.С. Львів: ЛьвДУВС, 2020. 219 с.

У збірнику представлені тези доповідей, повідомлень та виступів учасників науково-практичного семінару «Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту» (21 травня 2020 року). У публікаціях учасників висвітлено теоретичні та практичні проблеми сучасного стану та перспектив розвитку правового регулювання трудових відносин та відносин соціального забезпечення України; наведено досвід фахівців у пошуку ефективних шляхів удосконалення системи соціального захисту в сучасних соціально-економічних умовах.

Опубліковано в авторській редакції. За дотримання авторських прав, достовірність інформації та коректність висновків відповідальність несуть автори.

© Львівський державний
університет внутрішніх справ
© Автори публікацій

*Вступне слово***РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ: НОВІ ВИКЛИКИ І МОЖЛИВОСТІ**

Залишайтеся вдома! – гучний заклик інформаційного простору в умовах всесвітньої боротьби з коронавірусною хворобою, який змусив суспільство докорінно змінити установлений уклад життя, залишивши традиційні форми прояву суспільної взаємодії і у той же час забезпечив вплив на інтеграцію у нові соціальні реалії найважливіших людських цінностей – таких як життя, здоров'я, її прав та свобод.

Правова дійсність засвідчила неочікуваність та раптовість у суспільних взаєминах, які неминуче потребували нових механізмів правового регулювання за жорстокої соціальної ізоляції. Посилення ролі трудового та соціального законодавства є неминучим у забезпеченні реалізації права на працю та права на соціальний захист за нових форм організації трудового процесу. Тому поява гнучкого графіку роботи, дистанційної праці, соціального захисту людей, які опинилися у стані часткового безробіття, тимчасової непрацездатності у зв'язку з вжиттям протиепідеміологічних заходів у боротьбі проти covid-19 радше є невідкладною вимогою суспільства, аніж результатом тривалої законотворчості. Тим самим країна змогла поволі оговтатися від суспільного резонансу та поступового навернення у звичний, проте сповільнений, соціально-обмежений ритм громадського життя.

Однак підвалини законодавчого регулювання ще радянської моделі організації трудового процесу залишаються в основі положень Кодексу законів про право на працю України, що свідчить про можливість та необхідність подальших наукових розробок та творчих пошуків шляхів до встановлення та розвитку новітніх основ правового регулювання трудових відносин. Впровадження європейських стандартів соціального захисту та поступової адаптації система соціального забезпечення України до законодавства європейських країн скеровує науковців на перспективні напрями дослідження.

Важливо також зазначити, що 1 вересня 2017 року після тривалого процесу ратифікації Угода про асоціацію між Україною та ЄС набула чинності у повному обсязі. У ст. 424 Угоди чітко зафіксовано, що Україна забезпечуватиме поступове наближення свого національного законодавства до права ЄС згідно з Додатком XL до Угоди. (Додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»). Вказаний Додаток містить дуже конкретні орієнтири у вигляді переліку Директив Ради ЄС та Європейського Парламенту, положення яких мають бути втілені в українському законодавстві протягом 3-4 років з дати набрання чинності Угодою.

Перші кроки до подолання нелегальної зайнятості було зроблено упродовж 1 липня 2017 – 30 червня 2019 року в Україні шляхом утвердження європейської практики в рамках Проекту Європейського Союзу та Міжнародної Організації

Праці (ЄС-МОП) “Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці”. Головні цілі проекту полягали у сприянні покращенню умов праці в Україні та зміцненню масштабів незадекларованої праці шляхом удосконалення української нормативно-правової бази з питань безпеки і здоров’я на роботі, трудових відносин і інспекції праці та підвищення ефективності й результативності Державної служби України з питань праці.

Здобутки цього проекту стали основою для нового проекту ЄС-МОП «На шляху до здорової, безпечної та задекларованої праці в Україні», який розрахований на 2020-2022 роки.

Попри вжиті заходи сучасний стан правового регулювання соціально-трудова відносин потребує суттєвого вдосконалення. Обрана тема науково-практичного заходу обумовлена теоретичною та практичною значимістю широкого кола питань, що стосуються формування і функціонування ефективного механізму захисту соціальних прав особи в Україні в сучасних умовах.

Маємо надію, що вирішенню означених питань сприятимуть Ваші наукові думки та пропозиції, висловлені під час роботи наукового заходу. Сподіваємось, що наукові здобутки, висвітлені Вами під час науково-практичного семінару слугуватимуть не лише викладенню останніх досягнень у царині юридичної науки, але й стануть підґрунтям у збагаченні галузі соціального права новими науковими ідеями, у розвитку національного законодавства та формуванні юридичної практики.

Р. І. Благута,
*ректор Львівського державного
університету внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, професор*

Адам В. М.,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ТРУДОВІ СПОРИ В УКРАЇНІ: ШЛЯХИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Конституція України гарантує кожному право на працю та право захисту порушених трудових прав і свобод в судовому порядку. Працівник самостійно може обрати спосіб судового захисту, що передбачено Цивільним процесуальним кодексом України та Кодексом адміністративного судочинства України. Поряд з судовим порядком захисту порушених трудових прав працівника Кодекс законів про працю України вводить механізм досудового вирішення трудових спорів.

Статистика розгляду індивідуальних трудових спорів свідчить про те, що більшість таких спорів розглядається у судах.

Важливу роль у системі вирішення колективних трудових спорів відіграє Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) та органи досудового вирішення трудового спору, які створюються за ініціативою сторін колективного трудового спору для його розгляду (примирна комісія, трудовий арбітраж).

Аналізуючи результати діяльності НСПП за роки функціонування – можна дійти висновку, що переважна більшість вимог, висунутих найманими працівниками виникла у зв'язку з розбіжностями щодо невиконання вимог законодавства про працю та невиконання власниками колективних договорів, угод або окремих їх положень. Решта вимог стосувалися розбіжностей між сторонами соціального діалогу з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, також щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Найбільше колективних трудових спорів виникає на виробничому рівні.

Серед галузей економіки найбільша їх кількість припадає на підприємства, установи, організації машинобудування, житлово-комунального господарства, освіти, транспорту та вугільної галузі.

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

При цьому, не передбачено можливість НСПП щодо врегулювання трудових конфліктів між працівником і роботодавцем в позасудовому порядку, недостатньо використовується і потенціал соціального діалогу.

Відсутність цілісної ефективної системи вирішення трудових спорів в Україні є передумовою необхідності розроблення і впровадження нових моделей вирішення трудових спорів.

Однією з таких моделей розробленою експертною групою є «Нова модель вирішення трудових спорів в Україні» яка представлена на офіційному сайті НСПП для обговорення ще з початку 2014 року, проте норми та принципи цієї моделі так і не були інтегровані в національне законодавство.

Основними пропонованими принципами цієї моделі є:

- 1) верховенства права та законності;
- 2) незалежності, рівноправності та правоможності сторін трудового спору;
- 3) вирішення трудових спорів на основі соціального діалогу;
- 4) оперативності вирішення трудових спорів та оптимальності передбачуваних строків;
- 5) простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів;
- 6) пріоритетності примирних процедур та компромісних рішень при вирішенні трудових спорів;
- 7) безоплатності примирних процедур для сторін трудового спору;
- 8) обов'язковості рішення трудового арбітражу;
- 9) взаємної відповідальності сторін трудового спору, їх представників за виконання рішень трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями [1].

Запровадження вищезазначених принципів в національне законодавство поряд з розширенням функцій НСПП мало б позитивне відображення в динаміці виникнення трудових спорів та розвантаженні судів відповідними категоріями справ.

Заслуговує уваги також модель спеціалізованих трудових судів, яка вже тривалий час впроваджена у більшості країн Європи. Такі суди утворено в Австрії, Бельгії, Великобританії, Норвегії, Фінляндії, Франції, ФРН, Швейцарії, Швеції та деяких інших країнах. Трудові суди або входять до єдиної судової системи, або, як у ФРН, становлять собою автономну систему судів, наділених широкою юрисдикцією.

Створення спеціалізованих трудових судів дозволить більш ефективно захистити права та інтереси сторін соціального діалогу на всіх рівнях [2].

Позитивно оцінюючи можливість реформування системи вирішення трудових спорів в Україні, В.В. Лазор, аналізуючи моделі вирішення трудових спорів, які засновані на примиренні, зазначає, що при використанні зарубіжного досвіду необхідно обов'язково брати до уваги особливості національної правової системи, історичний досвід і місцеві соціально-економічні умови. Застосування механізмів, які передбачають обов'язковий багатоступінчастий переговорний процес між працівником і представниками роботодавця до звернення до юрисдикційного органу, зовсім неприйнятна за сучасних соціально-економічних умов України. Такі процедури не тільки не сприятимуть зниженню соціальної напруженості й превенції виникнення індивідуальних трудових спорів, а й значно ускладнять порядок захисту трудових [3, с. 143] прав працівників, що приведе до

тяганини, встановлення невиправдано довгострокової процедури вирішення трудових розбіжностей.

Також, на думку В.В. Лазора, обов'язкова участь представників профспілки у переговорному процесі з приводу вирішення індивідуальних трудових спорів не стільки підвищить захист працівника у розбіжності, яка виникла, скільки зробить цього працівника залежним від профспілкової організації, що функціонує на підприємстві, а, з огляду на це, за сучасних умов економічного розвитку України, багатостадійна процедура примирення при вирішенні індивідуальних трудових спорів буде подібна поверненню до радянських часів, коли членство у профспілці було обов'язковим для працівника, що зовсім не забезпечувало йому ефективний захист своїх інтересів у розбіжностях із адміністрацією [3, с. 143].

Слід погодитись з думкою В.В. Лазора про те, що ефективність будь якої моделі вирішення трудових спорів багато в чому залежить від діяльності професійних спілок та організацій роботодавців. Важливим також залишається вдосконалення та визначення механізмів досудового вирішення трудового спору залишаючи при цьому можливість вирішення спору в судовому порядку.

Одним з етапів запровадження нових моделей вирішення трудових спорів мало б стати створення спеціалізованих трудових судів з прийняттям окремого процесуального кодексу, який би передбачав усі особливості розгляду зазначеної категорії спорів.

Також необхідним вбачається й прийняття Закону України «Про трудові спори», в якому були б враховані особливості національної правової системи, історичний досвід і місцеві соціально-економічні умови, що дасть змогу вдосконалити та уніфікувати порядок вирішення трудових спорів в залежності від видів спору та його предмету, що в свою чергу створить можливість не тільки розширити повноважень НСПП з вирішення трудових спорів, а й забезпечить належні правові механізми реалізації таких повноважень, створить умови для запобігання виникненню трудових спорів.

Список використаних джерел:

1. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні. URL: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/5268-nova-model-vyrishennia-trudovykh-sporiv-v-ukraini> (дата звернення 30.04.2020).
2. Чанишева Г. І. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2010. Вип. 2. С. 75–82.
3. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: дис... д-ра юрид. наук. Київ. 2005. 448 с.

Балаболка В. В.,
здобувач вищої освіти юридичного факультету
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

Науковий керівник:
Бутинська Р. Я.,
старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА УЧАСНИКАМ БОЙОВИХ ДІЙ, ЯКІ ПРИЙМАЛИ УЧАСТЬ В АТО

Декілька років в Україні триває збройний конфлікт, який зумовив появу значної кількості осіб, що постраждали від цього лиха. При цьому чимало з тих, хто брав участь у цьому конфлікті, повернувшись додому, опиняються у психологічно складному стані через неможливість соціального пристосування. Держава не зважає на те, що вони не можуть сприйняти мирне життя і відчують своєрідну залежність від активних військових дій. Відтак видається доцільним об'єднати таких осіб в одну суспільно активну групу. Відповідно до ст. 46 Конституцією України закріплено право громадян на соціальний захист, тому створення та гарантування належних умов для достатнього життєвого рівня є першочерговим завданням для кожної держави. У зв'язку із появою в Україні нової категорії громадян – учасників антитерористичної операції – виникла потреба у визначенні особливостей їх правового статусу та рівня соціального захисту [1].

Державне регулювання соціального захисту учасників АТО полягає у формуванні системи задоволення певних соціальних потреб, зокрема щодо психологічної підтримки, матеріальної допомоги, санаторно-курортного лікування, гарантій щодо освіти, здійснення протезування в разі втрати функціональних властивостей кінцівок, забезпечення автотранспортом, пільг у сплаті певних видів послуг, пенсійного забезпечення, забезпечення житлом або земельними ділянками, дотримання трудових прав, зокрема щодо збереження місця роботи й середнього заробітку під час участі в АТО, та ін. Нормативно-правове регулювання є одним із механізмів державного управління системою соціального захисту учасників АТО, який потребує вивчення та вдосконалення.

В. М. Кривошей, вважає що все більшої актуальності в сучасних умовах набуває психологічна допомога військовим, які повернулися після ротації, демобілізації, а також пораненим бійцям, які лікуються у військових шпиталях, або тим, які демобілізувались та повертаються до мирного життя із зони АТО, зустрівши зовсім інші соціальні реалії та маючи власну гостру реакцію на неї. Потребують соціальної реабілітації члени сімей загиблих воїнів. Майже 360 тис. громадян України вже стали учасниками АТО-ООС, багато з них потребують соціального захисту, допомоги держави в соціальній адаптації, особливо реабілітації. Держава виявилась неготовою до такого потоку ветеранів, що

потребують допомоги, тому нею не створено дієвої системи соціального супроводу УБД, які часто змушені «виривати» обіцяні нею соціальні пільги, а проблема адаптації та реабілітації залишається за межами її впливу, часто – на плечах волонтерів [5].

У 2020 році виплату до 5 травня разової грошової допомоги, передбаченої Законами України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” і “Про жертви нацистських переслідувань” (далі — грошова допомога), проводить Міністерство соціальної політики шляхом перерахування коштів на зазначені цілі структурним підрозділам з питань соціального захисту населення. [2,3]

Районні органи соціального захисту населення, центри по нарахуванню та здійсненню соціальних виплат перераховують кошти через відділення зв'язку або установи банків на особові рахунки громадян за місцем отримання пенсії (особам, які не є пенсіонерами, — за місцем їх проживання чи одержання грошового утримання) у таких розмірах:

1) особам з інвалідністю внаслідок війни та колишнім малолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 14 років) в'язням концентраційних таборів, гетто та інших місць примусового тримання, визнаним особами з інвалідністю внаслідок загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин: I групи — 4 120 гривень; II групи — 3 640 гривень; III групи — 3 160 гривень;

2) учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності та колишнім неповнолітнім (яким на момент ув'язнення не виповнилося 18 років) в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, а також дітям, які народилися у зазначених місцях примусового тримання їх батьків, — 1 390 гривень;

3) особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, — 4 120 гривень;

4) членам сімей загиблих і дружинам (чоловікам) померлих осіб з інвалідністю внаслідок війни, дружинам (чоловікам) померлих учасників бойових дій, учасників війни та жертв нацистських переслідувань, визнаних за життя особами з інвалідністю внаслідок загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге, — 900 гривень;

5) учасникам війни та колишнім в'язням концентраційних таборів, гетто, інших місць примусового тримання, особам, які були насильно вивезені на примусові роботи, дітям партизанів, підпільників, інших учасників боротьби з націонал-соціалістським режимом у тилу ворога — 570 гривень;

Учасниками бойових дій визнаються особи, перераховані у пункті 19 статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [2].

Відповідно до пункту 2 статті 15 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» військовослужбовцям, які були призвані на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, виплата одноразової грошової допомоги здійснюється за період такої служби з дня їхнього зарахування на службу без урахування періоду попередньої військової служби, на якій вони перебували у мирний час, за винятком тих осіб, які при звільненні з військової служби у мирний час не набули права на отримання такої грошової допомоги. Зазначена допомога виплачується на день демобілізації таких

військовослужбовців. Умови та порядок виплати одноразової грошової допомоги військовослужбовцям, призваним на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, визначаються Кабінетом Міністрів України[4]. Одноразова грошова допомога не виплачується військовослужбовцям, які станом на 16 березня 2014 року проходили службу на території Автономної Республіки Крим та міста Севастополя і в установленому порядку не продовжили її проходження за межами тимчасово окупованої території України.

Також, відповідно до пункту 15 статті 14 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»[4] військовослужбовцям з початку і до закінчення особливого періоду, а резервістам та військовозобов'язаним — з моменту призову під час мобілізації і до закінчення особливого періоду штрафні санкції, пеня за невиконання зобов'язань перед підприємствами, установами і організаціями усіх форм власності, у тому числі банками, та фізичними особами, а також проценти за користування кредитом не нараховуються.

Та згідно ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» за громадянами України, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування та форм власності. Згідно із вимогами частини 3 статті 119 КЗпП України, за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року, зберігаються місце роботи, посада і компенсується із бюджету середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, в яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього заробітку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Учасникам бойових дій надаються пільги відповідно до статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Отже із вище зазначеного можна зробити висновок, серед усіх послуг та пільг найзатребуванішими для учасників бойових дій є ті, що пов'язані з матеріальним забезпеченням - і це не дивно з огляду на те, що 43% опитаних осіб змушені економити на харчуванні та/або одязі, що є необхідними для життя кожної особи. Також для необхідності є покращення своїх житлово-побутових умов та збільшення фінансової підтримки, та зокрема, надання фінансової допомоги на лікування. На другому місці за поширеністю є рекомендації щодо удосконалення надання психологічної допомоги з метою адаптації осіб до мирного життя. Оскільки не всі особи можуть усвідомлювати потребу в психологічній допомозі, тому що звернення за такою допомогою не є популярною практикою в українському суспільстві, тому доцільним є додаткове інформування, кому і навіщо потрібна психологічна допомога та/або про активні пропозиції відповідних послуг. Окрім проблем матеріального забезпечення, гостро стоїть проблема безробіття. Більшість звертається за допомогою до центру

зайнятості. Але не дивлячись на всі не достатки, держава з усіх сил допомагає особам, які приймали участь у зоні АТО, адже наша держава не була готова до таких обставин, які виникли за сході України.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

2. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12/ed20180224>

3. Про жертви нацистських переслідувань: Закон України від 23.03.2000 р. №1584ІІІ. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2000_03_23/T001584.html

4. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991р. №15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>

5. Кривошей В.М. Актуальність досліджень щодо соціально-психологічної реабілітації учасників бойових дій: автореферат. Київ, 2019. 67с. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/35.pdf

Балан Ю. Р.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ НАДАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ДОПОМОГИ МАЛОЗАБЕЗПЕЧНИМ СІМ'ЯМ В УКРАЇНІ

Конституція України закріплює у статті 1 основні засади діяльності держави «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [1]. Держава називаючи себе соціальною бере на себе функцію соціального захисту громадян.

Конституція України (ст. 46) встановила право громадян на соціальний захист як об'єкт державного управління, який є системою економічних, правових та організаційних заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій людини й громадянина [1].

Основним завданням держави є закріплення за особою різних видів соціального забезпечення, на такому рівні, щоб вони могли гарантувати збереження високого рівня життя людини. Розмір і порядок призначення

соціальних допомог не залежить від трудової діяльності особи, зокрема від розміру її заробітної плати.

Дана тема є актуальною, оскільки до проблем надання державної допомоги малозабезпеченим сім'ям звертається чимало науковців. Зокрема, В.Стрепко обґрунтовує необхідність забезпечення життєвого рівня громадян не нижче прожиткового мінімуму [2]; поняття малозабезпеченості та виникнення на її основі права на соціальну допомогу розглядається в роботах М. Сокола [3]; І. Андрієнко досліджує проблеми правового регулювання соціальних допомог малозабезпеченим особам [4].

Порядок призначення й виплати допомоги малозабезпеченим сім'ям визначається Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» [5] та Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям» [6]. Дані Закони спрямовані на реалізацію конституційних гарантій права громадян на соціальний захист – забезпечення рівня життя, не нижчого від прожиткового мінімуму, шляхом надання грошової допомоги найменш соціально захищеним сім'ям.

Почнемо із визначення дефініції державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям для цього звернемося до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям» пункт 2: «Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям призначається і виплачується у грошовій формі малозабезпеченим сім'ям, які постійно проживають на території України, мають середньомісячний сукупний дохід, нижчий від прожиткового мінімуму для сім'ї» [6].

За Законом України «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям» «Право на державну соціальну допомогу мають малозабезпечені сім'ї, які постійно проживають на території України. Заява про надання державної соціальної допомоги подається уповноваженим представником сім'ї до місцевої державної адміністрації або до виконавчого комітету сільської, селищної ради. Виконавчий комітет сільської, селищної ради передає заяву про надання державної соціальної допомоги до місцевої державної адміністрації» (ст.3,4) [5].

Розмір соціальної допомоги визначається як різниця між прожитковим мінімумом для сім'ї та її середньомісячним сукупним доходом, але не може бути більшим ніж 75 відсотків прожиткового мінімуму для сім'ї [5]. Рівень забезпечення прожиткового мінімуму встановлюється виходячи з реальних можливостей видаткової частини Державного бюджету України і затверджується одночасно з прийняттям закону про Державний бюджет України на відповідний рік. Також прожитковий мінімум регламентується Законом України «Про прожитковий мінімум» [7].

Соціальна допомога виплачується раз на місяць за зареєстрованим місцем проживання або місцем фактичного проживання уповноваженого представника сім'ї державними підприємствами і об'єднаннями зв'язку або перераховується

на особовий рахунок уповноваженого представника сім'ї в банку за його вибором (постанова).

Гарантований державою рівень соціального захисту повинна забезпечити система адресної підтримки соціально незахищених верств населення. Вона реалізується через упорядкування на законодавчому рівні пільг, що надаються малозабезпеченим сім'ям, регулювання гарантованого державою мінімального сукупного доходу [8]. Варто зазначити, що перевага адресності полягає в більш ефективному використанні коштів для допомоги нужденним. В адресній програмі більша частина коштів витрачається на бідних. Отже, адресуючи соціальний захист, можна збільшити здатність системи забезпечити допомогою саме тих, хто її потребує, і, з іншого боку, унеможливити доступ до коштів соціальної допомоги тих, для кого вона не призначена.

Варто зазначити, що окрім державної соціальної допомоги в грошовій формі для малозабезпечених сімей, законодавство передбачає інші види допомог. Наприклад, за Наказом Міністерства праці та соціальної політики «Про затвердження Методики обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги» від 15.11.2001 року регламентує, що одним із видів соціальної допомоги є субсидія для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного палива [9].

На основі вище переліченого, можна зробити висновок, що порядок призначення й виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям є досить складним і тривалим. Тому доцільно внести зміни до законодавства, щоб спростити порядок надання допомоги малозабезпеченим сім'ям. А саме розширити перелік майна, яке може використовуватися для отримання доходу; удосконалити механізм призначення субсидій малозабезпеченим сім'ям; призначати субсидії на основі порівняння прожиткового мінімуму з доходом сім'ї.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Верховна Рада України від 28.06.1996. Дата оновлення: 01.01.2020р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>.
2. Стрепко В. Забезпечення допомогоюми життєвого рівня не нижче за прожитковий мінімум. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. Львів, 2008. С. 138-144.
3. Сокол М. Малозабезпеченість як один із юридичних фактів виникнення відносин по соціальній допомозі. *Юрист України*. Вип. №2 (23). 2013. С. 115-118.
4. Андрієнко І. Правове регулювання державних соціальних допомог малозабезпеченим особам в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2010. 16с.
5. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>.
6. Про затвердження порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2003р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-2003-п>.

7. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.

8. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14>.

9. Про затвердження Методики обчислення сукупного доходу сім'ї для всіх видів соціальної допомоги: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Міністерства фінансів України від 15.11.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0112-02>.

Баняс С. М.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Хомко Л. В.

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОЛОДІ: ОКРЕМІ АСПЕКТИ

Молодь є важливою складовою сучасного українського суспільства, носієм інтелектуального потенціалу та визначальним фактором соціально-економічного прогресу. Ця група населення є найбільш активною і максимально підвладною впливу різноманітних факторів зовнішнього соціального середовища, крім цього, молодь відчуває ті ж самі труднощі, що і доросле населення у самовизначенні, профорієнтації, працевлаштуванні, освіті, забезпеченні житлом, соціальними гарантіями, медичному обслуговуванні та страхуванні. Законодавством України визначено, що молодь, молоді громадяни - громадяни України віком від 14 до 35 років. Значну частину молоді, молодих громадян становить студентська молодь (віком від 18 до 23 років). Цю верству населення можна віднести до частково малозахищеного населення. У ст. 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист [1].

Соціальний захист як об'єкт державного управління є системою економічних, правових та організаційних заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій молоді людини. Соціальне забезпечення молоді, що є важливою складовою соціального захисту, це державна система захисту населення від соціальних ризиків, конфліктів сімейних, освітянських тощо, які виникають внаслідок незахищеності молоді. Якщо джерелом фінансування системи соціального забезпечення є державний бюджет, воно може фінансуватися з місцевих бюджетів. Це стосується відповідних соціальних програм, що важливо для формування оптимальної регіональної моделі системи управління соціальним захистом населення.

Дослідник Ю.О. Тарабукін пропонує розглядати поняття соціального захисту молоді у широкому розумінні. Він відзначає, що провідна мета соціального захисту молоді – допомогти молодим людям набути почуття власної гідності вірою у свої сили, бажання власною працею досягти кращого життя, а не пасивно очікувати його. Він звертає увагу, що соціальний захист можна розглядати у чотирьох аспектах:

– захист самого процесу формування і розвитку особистості молодої людини, який спрямований на забезпечення сприятливого для всіх молодих людей проходження через кожен з етапів розвитку;

– захист середовища формування та розвитку особистості. Увага державних інститутів повинна бути зосереджена на середовищі проживання людини, його екологічних елементах, вирішенні соціальних, економічних та моральних проблем середовища;

– захист прав молодої людини;

– цільовий соціальний захист [2].

Стаття 47 Конституції передбачає право громадян, які потребують соціального захисту, на отримання житла від держави та органів місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону. Тобто йдеться про право громадян на соціальне житло. Закон України «Про житловий фонд соціального призначення» не лише визначає поняття «житловий фонд соціального призначення», а й визначає коло осіб, які мають право на цей вид житла, способи формування житлового фонду соціального призначення та інші актуальні питання соціального захисту [3].

Першочерговим завданням держави у сфері підтримки підприємницьких ініціатив молоді є створення сприятливого бізнес-клімату, сприяння започаткуванню власної справи, полегшенню доступу на ринок - так званого «входу на ринок», створення ефективного механізму залучення іноземних кредитних ресурсів для фінансування програм мікрокредитування для молодих підприємців.

Хоча законодавче поле щодо соціального захисту молоді є досить значним (Закони України “Про державну допомогу сім’ям з дітьми”, “Про молодіжні та дитячі організації”, “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”; Національна програма “Молодь України”, тощо), але, в Україні не виконується повною мірою положення законодавчих актів, рішень та розпоряджень Кабінету Міністрів України щодо покращання соціального становища молоді. Бракує проектів, цільових програм, які забезпечували б умови соціального, життєвого старту молоді в питаннях праці, створення і зміцнення сім’ї, забезпечення охорони здоров’я. Молодіжна політика особливо на регіональному рівні має слабку матеріально-фінансову підтримку.

В умовах формування ринкового середовища українська молодь вимагає особливої соціальної підтримки та соціального захисту як така, що перебуває в стані формування й утвердження життєвих позицій, становить понад половину працездатного населення держави, має свої орієнтації, інтереси і потреби, болісно відчуває на собі тягар економічної кризи та недостатність державних асигнувань

на соціальні потреби. Водночас молодь – це майбутнє держави, а тому від забезпечення стартових умов її діяльності залежить подальший розвиток нинішнього суспільства, а також майбутніх поколінь. Цими обставинами пояснюється актуальність дослідження проблем зайнятості та соціального захисту молоді на сучасному етапі національного державотворення України.

Таким чином, соціальна політика захисту молоді має будуватися не стільки на компенсаційних засадах, скільки на забезпеченні соціальних гарантій та створенні умов для якнайповнішої реалізації молоддю своїх інтересів і запитів. Варто підкреслити, що соціальний захист молоді, на відміну від соціального захисту інших найбільш вразливих груп населення (пенсіонери, жінки, інваліди і ін.), пов'язаний, насамперед, не з забезпеченням прожиткового мінімуму в умовах незайнятості, а навпаки, зі створенням найбільш сприятливих умов для їх працевлаштування. Тому будь-які програми, що фінансуються з соціальних фондів, не тільки спрямовані на підвищення зайнятості серед молоді, але й пов'язані зі створенням нових робочих місць (наприклад, стимулювання самозайнятості та підприємницької діяльності серед безробітних), можемо розглядати в широкому розумінні як програші, що забезпечують, окрім іншого, і соціальний захист молоді.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96вр>
2. Тарабукін Ю.О. Соціологія Молоді: Курс лекцій. К.: Фітосоціо Центр, 2011.
3. Про житловий фонд соціального призначення: Закон України від 12.01.2006 р. № 3334-І. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3334-15>

Беркита Б. П.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРАВОПОРЯДКУ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Актуальність піднятої теми є очевидною через необхідність вдосконалення соціального забезпечення окремих верств населення, серед яких в першу чергу – працівники правоохоронних органів як представники держави, без яких неможливий розвиток правової держави та підтримка правопорядку в країні. Працівники органів правопорядку виконуючи свої службові функції протидіють

загрозам як самої людини, так і її власності, що відіграє певну роль у забезпеченні 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.

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.

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.

Доцільно 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 [1, с. 12].

Б.І. Сташків підмітив 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 [2, 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 [3].

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 [4].

Слушно з цього приводу зауважує О.Т. Панасюк, який під соціальним захистом розуміє діяльність держави щодо встановлення та реалізації гарантій соціально-економічних та соціально-культурних прав громадян, що спрямована

на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей і задоволення матеріальних та моральних потреб громадян у відповідності з тим соціально-правовим статусом, який вони мають у суспільстві [5, с. 55].

На мою думку, такий висновок є вкрай важливим особливо стосовно такої категорії осіб як працівники правоохоронних органів, оскільки їхній правовий статус через особливості покладених на них завдань зумовлює необхідність підсиленої уваги до їхнього соціального становища з боку держави. Очевидно, що законодавець одні й ті ж заходи у законі називає соціальним захистом, а в другому - соціальним забезпеченням. Тому можна констатувати про невизначеність 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. Панов М., Тихий В. Безпека як фундаментальна категорія в методології правознавства (до постановки проблеми). *Вісник Академії правових наук України*. 2000. № 3. С. 12-16.

2. 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.

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

4. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. *Відомості Верхової Ради України*. 2015. № 2-3. Ст.12.

5. Панасюк О.Т., Наумець С.О. Про зміст поняття «соціальний захист». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2003. №12. С.77-81.

Богданець А. В.,

доцент кафедри цивільного та трудового права,

кандидат юридичних наук

(ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»)

СПІВВІДНОШЕННЯ КАТЕГОРІЙ «ЗАХИСТ» ТА «ОХОРОНА» ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Не зважаючи на широке застосування захисту порушених, оспорюваних, невизнаних трудових прав, ані на законодавчому, ані на науковому рівні не наводиться однозначне визначення даному поняттю. Слід зазначити, що в умовах роботи над проектом Трудового кодексу України, невизначеність зазначеного питання негативно позначиться на стані захищеності трудових прав та інтересів. Тому закріплення на законодавчому рівні категорії «захист трудових прав» на сьогодні є вкрай актуальним та необхідним.

Варто звернути увагу на те, що юридична термінологія, яка використовується в нормативно-правових актах має бути чіткою, однозначною та зрозумілою для всіх, кого вона стосується. Від вірного з'ясування змісту термінів, які застосовуються у законодавстві, залежить успішний захист прав та інтересів фізичних та юридичних осіб. У разі нечіткості та незрозумілості юридичної термінології, визначеної законодавством, варто проаналізувати доктринальні визначення досліджуваного поняття.

Слід відзначити, що на сьогодні співвідношення категорій «захист» та «охорона» є дискусійним в правовій доктрині. Деякі науковці ототожнюють вищенаведені поняття, інші вважають одне поняття складовою іншого. Проте, існують розбіжності щодо того, яка категорія є родовою, а яка видовою. Я підтримую позицію науковців, згідно з якою «захист» та «охорона» це різні поняття.

Труднощі категоріально-понятійного характеру щодо понять «захист» та «охорона» є виправданим, виходячи з того, що і в тлумачних словниках відсутня єдина позиція щодо їх розуміння. Так, в тлумачному словнику В.Далю «захист» – це «заступництво» [3, с.9]. С. І. Ожегов визначає поняття «захищати» як «охороняючи, захистити від замахів, від ворожих дій, від небезпеки» [5, с.196]. Тобто, автор наголошує на тому, що захист ототожнюється з охороною. С.Я. Вавженчук відмічає, що захист в соціально-філософському розумінні представляє собою охорону, а охорона, в свою чергу, – захист [2, с.47]. Проаналізувавши доктринальні визначення поняття «захист» та «охорона», можна дійти висновку про відсутність єдиного підходу в цьому аспекті.

Цікавим в контексті дослідження є аналіз вживання категорій «захист» та «охорона» у Конституції України, проведений В. Тимченком, який відмічає, що термін «захист» використовується в Конституції в юридичних конструкціях, що, зокрема, позначають: 1) юридичний обов'язок держави чи інших зобов'язаних суб'єктів правовідносин із захисту прав і свобод людини; 2) можливості особи реалізувати власне суб'єктивне процесуальне право на захист у випадку порушення її права». Щодо вживання поняття «охорона» у Конституції України, автор наголошує на тому, що воно аналогічне терміну «захист» [7, с. 59–63].

На переконання В. Бурака, захист прав та законних інтересів працівників – це сукупність матеріально-правових заходів, організаційних і процесуальних способів припинення і попередження порушень трудового законодавства, відновлення порушених трудових прав громадян і відшкодування понесеної внаслідок цього шкоди [1, с. 178]. Таким чином, В.Бурак розглядає захист трудових прав через систему заходів та способів, спрямованих на припинення та попередження їх порушенню.

І.В. Лагутіна виділяє широке та вузьке значення досліджуваного поняття. Автор розглядає захист трудових прав у широкому розумінні, шляхом ототожнення із захисною функцією трудового права; у вузькому розумінні – через систему активних дій, спрямованих на захист трудових прав [4, с. 24]. Таким чином, можна зробити висновок, що в сучасній правовій доктрині існує

два основних підходи до розуміння поняття «захист трудових прав»: у широкому та вузькому значеннях.

Важливо також відмітити, що проект Трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 р., на відміну від діючого законодавства про працю, поняття «охорона» вживає лише в аспекті заходів з охорони праці (Глава 10). В законопроекті також містяться положення, спрямовані на захист трудових прав як працівників (захист від безробіття; від необґрунтованого звільнення; від незаконного звільнення; колективний та індивідуальний захист) так і роботодавців (захист прав та інтересів роботодавців) [6].

Отже, більшість дефініцій «захисту трудових прав» полягають у тому, що це – складова суб'єктивного трудового права, яка полягає у можливості захисту трудових прав та інтересів права у разі їх порушення. Таке суб'єктивне трудове право виникає з моменту реалізації особою наданих їй позитивних трудових прав, якщо ці права не є природними.

Виходячи з вищезазначеного можна дійти висновку, що проведений аналіз унеможливорює використання понять «охорона» та «захист» як синонімів, оскільки всі вони мають характерні відмінні особливості. На сьогодні існує нагальна необхідність у здійсненні заходів щодо вдосконалення трудового законодавства, створення правового поля України, що відповідає інтересам українського суспільства та адаптації до трудового законодавства Європейського Союзу з метою нормативно-правового забезпечення підвищення ефективності захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні.

Список використаних джерел:

1. Бурак В. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Львівського університету*. 2009. Вип.48. С.177–182.
2. Вавженчук С. Я. Співвідношення понять «захист» та «охорона» трудових прав в чинному законодавстві. *Форум права*. 2010. № 1. С. 45–49.
3. Дараганова Н. В. Історико-правовий аналіз виникнення трудових спорів в Україні. *Юридична наука*. 2011. № 3. С. 72–78.
4. Лагутіна І. В. *Форми захисту трудових прав працівників*. Монографія. Одеська юридична академія. Фенікс, 2008. 160 с.
5. Падалка А. О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С.532–537.
6. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08 листопада 2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
7. Темченко В. Особливості юридичного змісту термінів «захист» та «охорона» у механізмі забезпечення прав людини. *Вісник Академії управління МВС*. 2007. № 2-3. С. 58–65.

Бутинська Р. Я.,
старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ НА ШЛЯХУ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

В умовах розбудови української державності та розвитку ринкових відносин потребують гарантій соціального захисту усі прошарки населення України особливо пільгові категорії громадян. Виникає зростання потреби в ефективному соціальному захисті викликане погіршенням добробуту населення в умовах економічних і соціальних перетворень при переході до ринкового розвитку суспільства, коли значна кількість людей поставлена на межу виживання. Поглиблюється соціальне та майнове розшарування, що призводить до розбалансування можливостей вдоволення основних соціальних потреб населення. Продовжують залишатись низькими рівень та якість життя. За останні роки збільшилася майже вдвічі кількість пенсіонерів за віком, безпритульних і нужденних, що вимагає від держави забезпечення соціальних гарантій та організації ефективною соціальною підтримки цих верств.

Одна з основних складових, що обумовлюють зміст категорії "соціальна держава" - це соціальний захист. Без вироблення шляхів досягнення ефективною системи соціального захисту, який би відповідав міжнародним стандартам, неможливо розбудувати дійсну, а не декларативну соціальну державність в Україні. Отже, питання проблем формування системи соціального захисту нерозривно пов'язані з процесом досягнення нашою державою орієнтирів, проголошених в Основному Законі. В статті 1 Конституції Україна проголошена демократичною, правовою і соціальною державою. Проблеми гарантування та реалізації цих положень є одними з найбільш актуальних стратегічних завдань нашої держави на сучасному етапі [1].

Прагнення України увійти в Європейську співдружність країн та у Європейський союз неможливе без створення системи правових, економічних, організаційних та інших заходів державних і недержавних установ та організацій, що впливатимуть та сприятимуть підтриманню соціальної стабільності в суспільстві, створенню умов для зростання добробуту населення, забезпечення належного рівня та якості життя населення.

Реалізація соціальної політики стосовно будь-якої категорії громадян неможлива без здійснення їх соціального захисту, а соціальний захист - важлива складова соціальної політики та необхідний елемент функціонування держави в умовах ринкової економіки. Процес поглиблення інтеграції в світове економічне співтовариство передбачає багато істотних змін в системі управління державою, складовою якої є соціально-економічна система, на основі ідеї сполучення економічної ефективності як результату дієвості ринкових сил та соціального компромісу. Наявність дієвої, ефективною системи соціального захисту – це свідоцтво рівня розвитку держави, його відповідності вимогам часу.

Соціальний захист в Україні реалізується через матеріальне забезпечення економічно активного населення (шляхом соціального страхування); пенсійне забезпечення; соціальну допомогу найбільш вразливим категоріям; матеріальну допомогу сім'ям з дітьми; компенсації, індексації та пільги населенню; соціальне обслуговування тощо. Таким чином, соціальний захист здійснюється за допомогою соціального забезпечення та соціальної допомоги [2, 3, 4].

Дослідження проблем соціального захисту населення представлено у працях провідних науковців: Ю.К. Качуренко, Скуратівський В.А., Трощинський В.П., Ситник П.К., Борецька Н.П., Бригадін П., Бакиров В., Игорьь Даниленко І., Кизилова К., Кузина І., Чечель А.О., Тарасенко Д.Л., О.Д.Куценко та інші. Вклад вчених у вивчення актуальних питань функціонування соціальної сфери є дуже вагомим, але не слід недооцінювати необхідність розвитку та вивченню питань, які стосуються подальшого розвитку соціальної сфери на шляху євроінтеграційних процесів.

Зокрема, у науковій праці «Механізми державного регулювання розвитку соціогуманітарної сфери» Скуратівський В.А., Трощинський В.П., Ситник П.К. було здійснено аналіз сучасного стану бідності в Україні, виявлено нагальні проблеми та окреслено шляхи подолання бідності в контексті формування і розвитку в сучасній системі соціального захисту населення. Базовою причиною падіння рівня життя переважної частини українців стали невдалі структурні реформи в економіці та прорахунки в проведенні реформ, а наслідком невідповідності системи соціального захисту населення, успадкованої від адміністративно-командної системи управління, новим соціально-економічним умовам. Соціальний захист розглядався вузькокатегорійно, тільки як засіб підтримки малозабезпечених громадян. Відповідно механічне вирівнювання доходів соціально вразливих груп населення не мало комплексного характеру і давало лише тимчасовий ефект, що врешті-врешт призвело до великих соціальних видатків з державного бюджету, але не вирішило проблему масштабної бідності.

Отже, стратегічна мета України досягти рівня економічно розвиненої держави потребує серйозної роботи щодо удосконалення захисту прав і свобод людини, демократизації всіх складових суспільного життя, економічного зростання та забезпечення механізмів і умов для створення матеріального та духовного добробуту населення. Найважливішим аспектом цієї проблеми, віддзеркаленням місця людини в системі державної політики є стан її соціального захисту та надання соціальних гарантій.

На мою думку, проблема бідності населення України слід пов'язувати не лише з економічними проблемами розвитку країни, але й з ефективністю діяльності державних інститутів з результативністю співпраці органів державного управління і суспільства. Оскільки основною проблемою України є те, що значна увага приділяється реформуванню, створенню законів на зразки з європейськими. Та, на жаль, не вистачає уваги для втілення їх у реальність, контролю за ефективністю виконання з боку органів державної влади цих законів. Саме тому, не можу не погодитись із думкою вчених [5], про те, що

подолання бідності значною мірою залежить від системи соціального захисту населення, її компенсаційних та превентивних заходів. Існуюча система соціального захисту, зокрема соціальна допомога і соціальні пільги не захищають малозабезпечені верстви населення від бідності. Головні зусилля держави повинні бути спрямовані на зменшення безробіття і подолання низькооплачуваної зайнятості; забезпечення зростання реальної заробітної плати як основного джерела грошових надходжень населення та важливого стимулу до трудової активності відповідно до зростання ВВП; сприянню розвитку та зміцненню позицій середнього класу, розвитку малого і середнього бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL:: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Про страхування: Закон України від 07 березня 1996 р. URL:: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-вр>
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. URL:: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
5. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми. Монографія. Донецьк: Янтар, 2001.

Гаврильців М. Т.,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Дзюма В. І.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ КАРАНТИНУ В УКРАЇНІ

Дитинство як соціальний феномен визначає роль і місце дітей у суспільстві, стан і рівень відносин держави, соціуму, світу дорослих до дітей, створення достатніх, належних і справедливих умов для гідного життя й розвитку дітей, для захисту прав кожної дитини.

З метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіту, соціальний захист, всебічний розвиток та виховання в сімейному оточенні, що ґрунтуються на забезпеченні найкращих інтересів дитини, зокрема, сприяння створенню безпечних умов для життя і здорового розвитку дитини, зважаючи на окремі випадки, які потребують негайного чи невідкладного реагування в інтересах дитини в умовах запровадження карантину, 16 березня

2020 р. Кабінетом Міністрів України прийнято Постанову № 215 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211» «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2», та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби (COVID-19)» [1].

Проте, запроваджений карантин не призупиняє дію норм чинного законодавства у сфері захисту прав дітей та соціальної підтримки сімей з дітьми. Адже основною неодмінною метою державної політики у сфері захисту основних прав та інтересів дітей за будь-яких умов є: забезпечення реалізації конституційних прав дітей, недопущення їхньої дискримінації; сприяння фізичному, інтелектуальному, психічному, духовному й моральному розвитку дітей; зміцнення основних гарантій прав і законних інтересів дітей, а також відновлення їхніх прав у випадках вчинення порушень щодо них; формування нормативно-правових основ гарантій прав дитини та механізму їх правового захисту.

Закон «Про охорону дитинства», визначає піклування про дітей «як стратегічний загальнонаціональний пріоритет і з метою забезпечення реалізації прав дитини на життя, охорону здоров'я, освіти, соціальний захист, всебічний розвиток та виховання в сімейному оточенні встановлює основні засади державної політики у цій сфері, що ґрунтуються на забезпеченні найкращих інтересів дитини» [2].

Проте, слід констатувати, що в умовах запровадженого карантину, виникли деякі труднощі в роботі уповноважених служби у справах дітей місцевих органів виконавчої влади щодо проведення роботи із дітьми «групи ризику», тощо.

Насамперед, варто звернути увагу на те, що на час карантину було повернуто до своїх сімей дітей, які перебували в державних закладах інституційного догляду та виховання. Відтак виникла потреба забезпечення співпраці спеціалістів служби у справах дітей, фахівців із соціальної роботи, департаментів освіти і науки, охорони здоров'я, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в усіх областях у сфері моніторингу забезпечення прав дітей, а також потреб сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. департаментами освіти і науки, охорони здоров'я, центрами соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в усіх областях. Станом на середину квітня 2020 р., кількість родин, що перебувають у складних життєвих обставинах, де побували посадові особи, – понад 25 тисяч. А нововиявлених сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах – понад 2 тисячі [3].

Зокрема, потребують систематичного моніторингу умови проживання дітей на предмет їх належності та безпечності, наявності продуктів харчування, засобів для навчання та розвитку. Крім того, соціальні працівники роз'яснюють батькам інформацію про правила забезпечення членів родини від інфікування хворобою COVID-19 та забезпечують необхідними засобами та предметами першої необхідності.

У випадку виявлення загроз життю чи здоров'ю таких дітей, соціальні служби їх вилучають та тимчасово влаштовують до медичних закладів, будинків дитини системи Міністерства охорони здоров'я, закладів соціального захисту дітей, або ж до родин родичів або знайомих.

Таким чином, у нинішніх умовах життя українського суспільства, ускладнених пандемією коронавірусної інфекції збільшується кількість дітей, які потребують соціального захисту. Сутність соціального захисту дітей полягає в тому, щоб за допомогою організаційних, правових, фінансово-економічних і психолого-педагогічних засобів здійснювати підтримку та допомогу дитині з метою задоволення її потреб й інтересів у будь-яких умовах.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.03.2020 № 215. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/215-2020-%D0%BF>
2. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>.
3. Права дітей в умовах карантину. *Урядовий кур'єр*. 24.04.2020. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/news/prava-ditej-v-umovah-karantinu>.

Гаврильців М. Т.,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Іщенко С. Ю.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19 В УКРАЇНІ

Цього року світ зіштовхнувся з глобальною кризою, небаченою ніколи раніше. Прямо чи опосередковано наслідки поширення вірусу COVID-19 відчули усі країни світу, а також органи публічної влади, великий і малий бізнес, виробництво, сфера послуг, пересічні громадяни та ін. Не буде перебільшенням сказати, що майбутнє кожного з учасників суспільних відносин багато в чому повинно бути визначене саме сьогодні – залежно від адекватності реагування на пандемічну кризу, здатності передбачити найбільш болісні її вияви, а можливо, й віднайти в цій непростій ситуації нові можливості для існування та подальшого розвитку.

2 квітня 2020 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX [1], яким Верховна Рада України узаконила

додаткові соціальні та економічні гарантії для підтримки громадян і бізнесу в умовах протидії поширенню коронавірусу в Україні.

Зазначеним Законом України № 540-IX передбачені додаткові соціальні та економічні гарантії для підтримки громадян і бізнесу в умовах протидії поширенню коронавірусу в Україні. Закон, зокрема, передбачає доплату в розмірі до 300% заробітної плати медикам та іншим працівникам, задіяним у лікуванні хворих на COVID-19, а працівникам соціального захисту населення, які надають послуги громадянам, які перебувають удома, – до 100% заробітної плати [1].

Крім того, на період карантину Кабінет Міністрів України отримав право встановлювати граничні ціни на товари протиепідемічного призначення та соціально значущі товари. Закон також передбачає, що операції з увезення в Україну ліків, медичних виробів та обладнання для протидії COVID-19 та їхнє постачання звільняється від сплати податку на додану вартість.

Важливою соціальною гарантією, що закріплена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX є виплата допомоги з часткового безробіття працівникам малих і середніх підприємств, для яких будуть збережені робочі місця під час карантину. Так, працівники, у яких внаслідок карантинних заходів було скорочено тривалість робочого часу, можуть претендувати на допомогу по частковому безробіттю. Така допомога не може перевищувати розміру середньої заробітної плати, тобто, 4173 гривні. При цьому така допомога надається лише для працівників малих та середніх підприємств та лише у випадку, якщо у цих підприємств не було заборгованості із заробітної плати та сплати ЄСВ протягом останніх п'яти років.

Законом також запроваджуються такі поняття та визначення, як «дистанційна робота» та «гнучкий режим роботи». Тепер ці поняття та їх регулювання внесено до Кодексу законів про працю України. При чому таке регулювання і гнучкі форми організації робочого часу залишаться і після завершення карантину.

Крім того, згідно з Законом спрощується оформлення дистанційної роботи – працівники мають право розподіляти робочий час на свій розсуд, а виконання дистанційної роботи не призводить до будь-яких обмежень трудових прав чи зменшення зарплати. Всі соціальні виплати на період карантину будуть продовжені автоматично – громадянам не потрібно наражати себе на небезпеку та з'являтися у відповідні установи.

Важливою є також передбачена Законом України № 540-IX заборона підвищувати відсоткові ставки за всіма кредитними договорами. А споживчі кредити, взяті до 2017 року, тимчасово звільняються від штрафів та пені [1].

Зазначеним Законом передбачено і збільшення лімітів для груп платників єдиного податку фізичних осіб – підприємців: перша група – з 300 тис. до 1 млн грн, друга група – з 1,5 млн до 5 млн грн, третя група – з 5 млн до 7 млн грн.

Пандемія коронавірусної інфекції у всьому світі визначила нові вектори розвитку суспільних відносин та інститутів соціуму. При цьому вплив пандемічної кризи на еволюцію суспільства на національному рівні

характеризується розвитком волонтерських рухів, соціальної допомоги тощо. Сьогодні вже не можна назвати жодної сфери суспільного життя, яка б не зазнала впливу коронавірусної пандемії. Насамперед це стосується забезпечення соціальних гарантій людини. Зазначені законодавчі зміни деякою мірою «освіжили» чинне законодавство у сфері праці та соціального забезпечення, проте якоїсь суттєвої допомоги ні працівники, ні, тим більше, роботодавці, не відчують.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>.

Гамалюк Б. М.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
канд. наук з державного управління
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СУМІСНИЦТВА В УКРАЇНІ

Право на працю передбачає можливість працівника працювати як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом. Зокрема, ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України передбачено, що працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [0]. Визначаючи поняття “сумісництва”, слід звернутися до п.1 Постанови Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій”, а саме: “сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час” [0]. Роботу за сумісництвом працівник може виконувати або за місцем основної роботи (внутрішнє сумісництво), або в іншого роботодавця (зовнішнє сумісництво).

Значний внесок у дослідження трудових відносин з сумісництва, зробили: А. І. Мотрич, М. В. Молодцов, В. Ф. Погорілко, О. І. Радченко, А. О. Селиванов, Ю. М. Тодика, О. Ю. Фрицький, В. М. Шаповал та ін.

Серед нормативно-правових актів України, які регулюють трудову діяльність працівників за сумісництвом, слід назвати: Кодекс законів про працю України, Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, Закон України “Про запобігання корупції”, Закон України “Про відпустки” від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, Постанову Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” від 3 квітня 1993 р. №245, Положення про умови роботи за

сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затверджене спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України і Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43, тощо.

Сумісництво працівників державних підприємств, установ і організацій регулюється Постановою Кабінету Міністрів України “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій. Стосовно працівників недержавного сектору економіки на загальнодержавному нормативному рівні спеціалізованого комплексного цілісного акта немає. Сумісництво таких працівників, відповідно до вимог ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України, регулюється на локальному нормативному рівні шляхом передбачення відповідних норм у колективних договорах, угодах, положеннях тощо. Слід зазначити і те, що є доволі велика кількість підприємств, які в своїх локальних актах не передбачають норм, що регулюють сумісництво.

Здебільшого базові засади сумісництва в локальних актах приватного та комунального секторів застосовуються за аналогією із державним сектором економіки. Але зауважимо, що деякі аспекти державного регулювання сумісництва не можна вважати досконалим прикладом для наслідування. Аналіз останніх досліджень щодо реалізації права працівника на сумісництво дозволив визначити основні напрями цієї проблематики.

У штатному розписі підприємства, установи, організації обов’язково має бути передбачена посада працівника, який є сумісником із зазначенням величини ставки (окладу). Під час прийняття сумісника на роботу здійснюється оформлення майже всього переліку кадрової документації, як і на основного працівника. В заяві про прийняття на роботу працівник додатково вказує характер роботи “за сумісництвом”.

У разі внутрішнього сумісництва – наказ, особова справа, трудовий договір та інші документи є обов’язковими під час оформлення кадрової документації.

Відповідно до ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України для працівників можуть вводитись обмеження на сумісництво законодавством і колективним договором. Також такі обмеження можуть бути передбачені в трудовому договорі працівника. У випадку порушення працівником умов обмеження сумісництва до нього може застосовуватись дисциплінарна, а в окремих випадках адміністративна відповідальність.

Згідно зі змістом ст. 2 Закону України “Про відпустки” [0], сумісник, як особа, що перебуває у трудових відносинах, має право на відпустку. Щорічна основна відпустка надається суміснику на загальних умовах, передбачених Законом України “Про відпустки”, і не може бути меншою за відпрацьований рік, ніж 24 календарні дні. Відповідно до п. 6 ст. 10 зазначеного Закону щорічна відпустка повної тривалості надається працівнику одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. При цьому сумісникам може надаватися відпустка без

збереження заробітної плати – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (п. 14 ст. 25 Закону України “Про відпустки”). У випадку звільнення сумісників з роботи їм потрібно нарахувати та виплатити компенсацію за невикористану відпустку, якщо вони її не використали, а якщо звільняються керівні, педагогічні, наукові, науково-педагогічні працівники, спеціалісти навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, – грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

Отже, за роки незалежності України в трудовому законодавстві вже сформована система норм, яка регулює відносини праці працівників на умовах сумісництва. Разом з тим, є проблема адаптації чинного трудового законодавства до сучасних процесів, які відбуваються у суспільстві, забезпечення ефективної системи юридичного захисту як працівника, так і роботодавця. Так, чинне правове поле характеризується неоднаковим регулюванням сумісництва на підприємствах, в установах, організаціях різних форм власності, наявністю атавістичних норм радянських часів, в зв’язку з чим виникає неоднозначність у трактуванні норм. Тому сьогодні варто звернути увагу на такі основні аспекти правового регулювання трудових відносин, як систематизація норм та прийняття окремого нормативного акта, який відповідав би сучасним гарантіям реалізації права на працю в Україні шляхом укладання трудового договору за сумісництвом.

Список використаних джерел:

1. Гамалюк Б. М. Особливості здійснення праці за сумісництвом: правовий аспект. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Юридичні науки. 2015. № 827. С. 92-98. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2015_827_16
2. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>
3. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 13 від 24.12.1999 р. URL: <http://zakon0.Rada.Gov.Ua/laws/show/v0013700-99>
4. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96>.

Гнік Х. Б.,
здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Гамалюк Б. М.,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
канд. наук з державного управління
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УКРАЇНІ

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст. ст. 21, 24, 43), Кодексом законів про працю України (ст. ст. 2-1, 22), Законами України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо. Україною ратифіковані Конвенції МОП про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності, про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін. Також ще Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії (їхніми державами-членами) містить статтю 420 щодо співпраці з метою забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків і жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, а також економічної та суспільної діяльності.

Актуальність даної тематики підтверджується дослідженнями Міжнародної правозахисної організації Human Rights Watch. Відповідно до висновків її досліджень, чоловіки займають непропорційну кількість керівних державних та адміністративних посад і одержують більшу заробітну плату, ніж жінки на тих самих посадах. Жінки в Україні змушені погоджуватись на низькооплачувану роботу або залишатися безробітними [1, с. 366].

Слід зазначити, що певні міркування з приводу питань дискримінації у сфері праці були викладені у роботах таких вчених, як Н.Б. Болотіна, М.В. Венедіктова, С. М. Прилипко, О.І. Процевський, О.А. Антон, К.І. Дмитрієва, І.В. Лагутіна, І. А. Юрасов, Г.І. Чанишева, О. В. Чорноус та ін.

У реальному житті ситуація з гендерною рівністю у трудових відносинах далека від ідеалу. Жінки порівняно з чоловіками мають менше можливостей у працевлаштуванні на високооплачувану роботу, у професійному просуванні. Більшість роботодавців продовжують віддавати перевагу чоловікам, оскільки ймовірність переривання жінками часу роботи й втрати кваліфікації через народження дітей або догляд за ними у разі хвороби досить висока. Жінки першими підпадають під звільнення при скороченні штатів та змушені шукати роботу у тіньовому секторі економіки, виконувати неprestижну, низькооплачувану роботу без дотримання їхніх соціальних гарантій, визначених законодав-

ством держави, або ж шукати роботу за кордоном, наражаючись на небезпеку і приниження й позбавляючи при цьому уваги і виховання своїх дітей [2].

За даними Державної служби статистики України середня заробітна плата чоловіків в Україні є на 25 % вищою, ніж середня зарплата жінок [3].

Варто зазначити, що багато роботодавців дискримінують молодих жінок у процесі прийому на роботу через реальні або уявлені родинні обов'язки, проте старші жінки також відчувають значну дискримінацію на ринку праці. Але ж вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись лише законодавством України (ст. 22 КЗпП України). Таким чином, у більшості випадків такі вимоги не відповідають закону.

На мою думку, на шляху до встановлення гендерної рівності у нашому суспільстві стоять такі перепони:

- стереотипи масової свідомості, які й досі розглядають жінку як слабку порівняно з чоловіком істоту, яка є другорядною в суспільному, політичному та економічному житті, чоловіча ідеологія є породженням тоталітарної системи, але виховання спроможне змінити гендерну ментальність;

- кризова економічна ситуація (й особливо безробіття, яке часто підштовхує жінок до заробітчанства, що нерідко призводить до продажу жінок та подальшої сексуальної експлуатації) та переважаючий на ринку праці попит на працівників-чоловіків, а не жінок;

- відсутність національного механізму щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах суспільного життя.

На сьогодні відповідальність за порушення гендерної рівності в законодавстві про працю поки що не конкретизується. Проте загальні норми щодо відповідальності службових осіб, керівників підприємств, установ, організацій, а також власників або уповноважених ними органів за порушення законодавства про працю, зокрема, ст. 45, 237 КЗпП, не виключають можливості їх застосування й у випадках встановлення факту дискримінації за ознакою статі, оскільки принцип рівності трудових прав жінок і чоловіків є складовою частиною законодавства про працю, якого власник або уповноважений ним орган, згідно зі ст. 141 КЗпП, зобов'язаний неухильно дотримуватись. Порушення ним гендерної рівності є порушенням законодавства про працю [4, с. 259].

Підсумовуючи все наведене, можна сказати, що в Україні є певні зрушення у покращенні стану жінок на ринку праці, проте для реального покращення стану зайнятості серед жінок та подолання проблем, пов'язаних з гідними умовами та оплатою праці жінок, цього замало.

На мій погляд, можна запропонувати такі напрями покращення становища жінок на ринку праці України:

- вирівнювання оплати праці між галузями та зменшення відмінностей у змісті та оплаті праці за статевою ознакою, а також зростання рівня зайнятості на основі дотримання принципу гендерної рівності;

- постійний контроль дотримання роботодавцями трудового законодавства з метою попередження фактів гендерної дискримінації;
- пропаганда системи цінностей щодо рівного розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками.

Список використаних джерел:

1. Світенюк М.І., Проблеми гендерної рівності у законодавстві про працю України. *Держава і право*. Вип. 48. С. 365-372
2. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль! URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robotagenderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-usferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol>
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Збаржевецька Л. Д. Гендерна рівність у сфері праці. *Економічні науки*. 2010. Вип. 18 (Ч.І). С. 255-262

Годованець Ю. С.,

викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРО ДЕЯКІ НЕДОЛІКИ НОРМ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ ЩОДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні соціально-економічні умови розвитку України вимагають нових підходів до правового регулювання трудових відносин. Ця теза, безумовно, є справедливою і щодо застосування дисциплінарної відповідальності до працівників. Поняття, ознаки, підстава та інші аспекти дисциплінарної відповідальності неодноразово досліджувалися багатьма науковцями. Разом з тим, не применшуючи істотний науковий доробок у цій сфері, окремого розгляду та аналізу потребує закріплення дисциплінарної відповідальності у Конституції України, що є визначальним чинником для формування цього інституту трудового права.

Як відомо, відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються: засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них [1].

Конституційний Суд України у своєму рішенні від 30.05.2001 р. №7-рп/2001 у справі про відповідальність юридичних осіб зазначив, що п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України вказує, що виключно законами України визначаються засади відповідальності цивільно-правової (загальні її підстави, умови, форми тощо), кримінальної, адміністративної та дисциплінарної, тобто діяння, які є злочинами,

адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями (основні ознаки правопорушень, що утворюють їх склад), і відповідальність за них [2].

Із наведеного можна зробити висновок про закріплення у Конституції України підходу до кримінальної, адміністративної та дисциплінарної відповідальності, як до явищ одного порядку. Проте, тут слід зацентувати на тому, що кримінальна та адміністративна відповідальність — це відповідальність правопорушника перед державою, її реалізація неможлива без рішення уповноважених державою органів, зокрема суду. Відповідно, вказані види юридичної відповідальності полягають у застосуванні примусу держави до особи, яка вчинила правопорушення. На наш погляд, неправильно пов'язувати дисциплінарну відповідальність і з державним примусом, адже встановлений законом порядок застосування дисциплінарних стягнень до працівника характеризується відсутністю будь-якої участі держави.

Як слушно зауважує І.С. Кантафарова, юридична відповідальність правопорушника перед державою завжди носить публічно-правовий характер. Якщо ж правопорушник несе відповідальність перед потерпілим, один контрагент перед іншим, то її слід розглядати як приватно-правову, якою і є, власне, цивільно-правова відповідальність [3, с. 19]. Передусім, дисциплінарна відповідальність, як і цивільно-правова — це відповідальність одного контрагента перед іншим, порушника перед потерпілим.

Якщо погодитися із поділом юридичної відповідальності на публічно-правову та приватно-правову, то очевидно, що перша спрямована насамперед на забезпечення публічного порядку, інтересів держави, суспільства. Натомість, приватно-правова відповідальність покликана забезпечити інтереси конкретної особи і здійснюється як у судовому, так і у позасудовому порядку, як у примусовій так і добровільній формі. А тому, громадський осуд не має такого чіткого прояву у сфері забезпечення прав та інтересів суб'єктів приватно-правових відносин. Наприклад, у випадку із дисциплінарною відповідальністю має місце осуд протиправної поведінки працівника з боку роботодавця, а не держави чи суспільства.

На слушне переконання Ю.П. Пилипенка, в основу дисциплінарної відповідальності покладено принципи диспозитивності, вона визначається як право роботодавця застосовувати до працівників дисциплінарне стягнення [4, с. 156].

Також, у п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції України [1] закріплюється єдиний підхід до визначення діянь, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями. Однак, для дисциплінарних проступків, як правило, характерна відсутність закріплення у законі конкретних складів і прив'язки до відповідних санкцій за деяким винятками (прогул, поява на роботі у стані сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання та деякі інші порушення).

Звернемо увагу, що переважна більшість трудових обов'язків працівників, протиправне порушення яких вони можуть допустити закріплена або

конкретизована на локальному рівні, зокрема у Правилах внутрішнього розпорядку, посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, технічних правилах, положеннях про преміювання, тощо, а також у колективному та трудовому договорах. Роботодавець приймає цілу низку локальних актів з метою детальної регламентації прав та обов'язків окремих категорій працівників. За відсутності посадових інструкцій, положень, технічних правил, стандартів, які регулюють організацію праці у конкретного роботодавця, останній може застосувати дисциплінарне стягнення лише у разі, якщо працівник допустив порушення трудових обов'язків, що включені до змісту трудового договору або передбачених централізовано у трудовому законодавстві.

Зважаючи на такі особливості протиправного діяння працівника, яке переважно виражається у порушенні договірних обов'язків, договірних або локальних норм, воно не може знаходитися в одній площині із злочинами та адміністративними проступками, оскільки детальний та вичерпний опис протиправних діянь, що охоплюються складом останніх міститься у законі.

Якщо, лише теоретично, припустити прийняття законодавчого припису про те, що роботодавець у разі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності повинен довести у його діянні всі ознаки складу дисциплінарного поступку, то це, фактично, унеможливить застосування дисциплінарної відповідальності. Слід визнати особливу складність процесу встановлення у діянні особи ознак складу правопорушення, навіть, для спеціально уповноважених на це державою органів.

Підсумовуючи, зазначимо, що конституційне закріплення дисциплінарної відповідальності не відображає її диспозитивного характеру у трудовому праві, а відтак, унеможлиблює розширення сфери її договірного регулювання, що не відповідає сучасним тенденціям розвитку правового регулювання цієї галузі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Редакція від 01.01.2020 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 14.04.2020 р.)
2. Справа за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Всеукраїнський Акціонерний Банк» щодо офіційного тлумачення положень пункту 22 частини першої статті 92 Конституції України, частин першої, третьої статті 2, частини першої статті 38 Кодексу України про адміністративні правопорушення (справа про відповідальність юридичних осіб): рішення КСУ від 30.05.2001 р. №7-рп/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 24. Ст. 1076
3. Канзафарова І.С. Теоретичні основи цивільно-правової відповідальності в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. К., 2007. 36с.
4. Пилипенко Ю.П. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2012. 201с.

Гришук А. Б.,
доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КОНТЕКСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Правовий та зокрема і соціальний статус державних службовців в Україні визначає Закон України «Про державну службу» та ряд інших нормативно-правових актів, які регламентують порядок проходження та припинення державної служби. Дослідження основ соціального захисту державних службовців доводить можливість висвітлення такої характеристики цього засобу здійснення соціальної політики держави, як рівні його реалізації. Мається на увазі, що соціальний захист державних службовців – цілісне явище його реалізація відбувається як щодо всіх державних службовців загалом, так і щодо кожного державного службовця зокрема, а також у різних за статусом органах, підприємствах і установах держави.

Відповідно до положення частини першої статті 64 Конституції України «конституційні права та свободи не можуть бути обмеженими Крім випадків передбачених положеннями Конституції України» [1], слідом за цим слідує положення що будь-які зміни і доповнення до чинного законодавства, які обмежують права та законні інтереси людини і громадянина визнаються неконституційними (такими, що суперечать Конституції України).

Дискусійними та оспорюваними на практиці виступають положення ст. 90 Закону України «Про державну службу» [2] відповідно до якого пенсійне забезпечення державних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3].

Так виходячи з положення частини 2 ст. 1 Закону України «Про державну службу» [2] можна звернути увагу на законодавче виділення статусу державного службовця, так державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби. Підтвердженням такого особливого статусу державного службовця та визначенням важливості ролі його діяльності в процесі проходження державної служби підтверджується вимогами, які ставляться до кандидата на державну службу та обмеженнями, які ставляться до особи, яка перебуває на державній службі, а також принципами проходження державної служби.

Відповідно до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка

працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету [4]. На зазначених службовців поширюються обмеження, що передбачаються зазначеним законом, а саме: посадові особи місцевого самоврядування не можуть бути організаторами і безпосередніми учасниками страйків та інших дій, що перешкоджають виконанню органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим чи органами місцевого самоврядування передбачених законом повноважень.

Положення Закону України «Про державну службу» [2] передбачають наступні правові обмеження, що стосуються державного службовця, а саме: неможливість зайняття іншою оплачуваною (підприємницькою) діяльністю крім викладацької або наукової сфери діяльності, недопущення участі державного службовця в політичних партіях та громадських організаціях, заборона участі в публічних мітингах, страйках та демонстраціях (а отже і пряма заборона одним із конституційних способів відстоювати свої законні «службові» права та законні інтереси) і так далі. Виходячи з даного положення можна констатувати, що основним видом доходу особи, яка перебуває на державній службі виступає його заробітна плата за основним місцем праці і пенсійне (соціальне) забезпечення повинно здійснюватися на підставі положень спеціального законодавства, що й було на рівні положень Закону «Про державну службу» від 16.12.1993 року [5], який передбачав відповідні гарантії пенсійного забезпечення державних службовців, а саме забезпечення пільгового виходу на пенсію, проведення перерахунку та визначення оптимального розміру пенсійного забезпечення, а також розрахунок пенсійного забезпечення відповідно від розміру страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Перелічені вище положення були нівельовані прийняттям Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року, в свою чергу мало наслідком звуження конституційних прав та свобод людини і громадянина, а саме: права на пенсійне та соціальне забезпечення, а отже виступає порушенням положень Конституції України, а саме положення відповідно до якого у випадку прийняття нового нормативно-правового акту спрямованого на регулювання однорідного кола суспільних відносин не допускається обмеження конституційних прав та свобод, зокрема прав державного службовця які виникають в процесі проходження ним державної служби, а нормативно-правовий акт чи його частина, що допускає такі обмеження в встановленому законом порядку повинен бути визнаний неконституційним.

Щодо посадових осіб органів місцевого самоврядування, то при прийнятті Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. було встановлено, що пенсійне забезпечення зазначених посадових осіб здійснюється в порядку, визначеному законодавством України про державну службу, за рахунок внесків до Пенсійного фонду України, що сплачуються відповідно до закону.

Беручи до уваги вище наведене вважаю, що відповідно до частини першої, другої статті 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та у інших випадках передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ, організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Саме тому чинний порядок призначення пенсій державним службовцям, посадовим особам органів місцевого самоврядування є несправедливим і не може здійснюватись на загальних підставах як з огляду на наданий Конституцією України та законами особливий правовий статус, зумовлений певними особливостями умов праці, характеру виконуваної роботи, її обмежень, так і те, що під час роботи на відповідних посадах вони тривалий час сплачували підвищений розмір внеску на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування/єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Зокрема, відповідно до частини дев'ятої статті 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (у чинній до 01.01.2016 редакції, що скасована Законом № 909 –VIII від 24.12.2015) [6] для платників податків, які працюють на посадах робота на яких зараховується до стажу, що дає право на одержання пенсії, зокрема відповідно до законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», встановлюється єдиний внесок у розмірі 6,1 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування.

Разом із тим для інших категорій найманих працівників єдиний внесок не перевищував 3,6 відсотка визначеної пунктом 1 частини першої статті 7 цього Закону бази нарахування єдиного внеску.

Сплата збільшеного розміру єдиного внеску особам, які працювали на спеціальних посадах була цілком обґрунтованою, оскільки пенсія їх призначалась на особливих умовах. На даний час пенсія зазначеній категорії громадян призначається на загальних підставах відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». При цьому ні цим ні іншими законодавчими актами не передбачено правових механізмів компенсації зазначеній категорії громадян сплати підвищеної ставки єдиного внеску, що є несправедливим відносно них.

Тому повністю варто погодитись із позицією Л. Денісової, щодо несправедливості, щодо вищезазначених службовців, що тривалий час працювали на державу за для забезпечення прав і свобод людини та громадянина, при цьому сплачували єдиний внесок у збільшеному розмірі, а з прийняттям Закону України «Про державну службу» втратили право на отримання пенсії державного службовця на особливих умовах, тобто держава НЕ виконала наданих державним службовцям при виході на пенсію гарантій пенсійного

забезпечення, що були передбачені Законом України «Про державну службу» [5], в тому числі й щодо перерахунку пенсій.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. №1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
4. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 року № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>
5. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

Гугулан Є. В.,

викладач кафедри приватного права

(Академія «Штефан чел Марє» МВС Республіки Молдова)

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА – ЮРИДИЧНИЙ АНАЛІЗ І ПЕРСПЕКТИВИ

Однією із функцій держави є забезпечення сприятливих умов для поліпшення працевлаштування всього населення.

Державне забезпечення зайнятості населення в Україні здійснюється державою шляхом проведення реформ у сфері соціально-економічної політики, яка виражає основні потреби в особистому виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва¹.

У Республіці Молдова в якості одного з пріоритетних напрямів розвитку держави Національна стратегія розвитку «Молдова – 2020» називають підвищення продуктивності робочої сили і збільшення рівня зайнятості в економіці.

Як відзначається у вступі до Національної стратегії зайнятості населення Республіки Молдова на 2017-2021 роки², «тривалий процес переходу до ринкової економіки, глобальні кризи, а також внутрішні економічні і соціальні протиріччя зробили значний вплив на ринок праці Республіки Молдова».

¹ Трудове право України: навчальний посібник / за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017, С. 172.

² Постанова Уряду Республіки Молдова № 1473 від 30.12.2016 р. «Про затвердження Національної стратегії зайнятості населення на 2017-2021 р.р. Опублікований: 07.04.2017, Monitorul Oficial № 109-118, ст. № 272.

В якості одного із засадничих принципів правового регулювання трудових правовідносин Трудовий кодекс Республіки Молдова називає «забезпечення права кожного працівника на справедливі умови праці, у тому числі що відповідають вимогам охорони здоров'я і безпеки праці, і права на відпочинок, включаючи регулювання тривалості робочого часу, надання щорічної оплачуваної відпустки, щоденного відпочинку, вихідний і неробочий святковий день» (п. d ст. 5 Трудового кодексу Республіка Молдова³).

Зважаючи на поточну епідеміологічну ситуацію і важливість вжиття своєчасних і швидких заходів, обумовлених динамікою розвитку національної, а також міжнародної епідеміологічної ситуації, визначуваної поширенням вірусу COVID-19, уряд прийняв наступні поправки до Трудового кодексу Республіка Молдова.

Зокрема, у разі неможливості виконання працівником роботи на робочому місці, організованому працедавцем, і з метою забезпечення охорони здоров'я і безпеки працівника під час надзвичайних ситуацій, пов'язаних з оголошенням надзвичайного, особливого і військового стану або оголошенням надзвичайного стану в області, працедавець з урахуванням специфіки праці працівника може видати аргументований наказ про тимчасову зміну робочого місця працівника з виконанням роботи вдома або дистанційно без внесення відповідних змін до трудового договору. Наказ повідомляється працівникові своєчасно, у тому числі за допомогою електронних засобів.

Необхідно відмітити, що використання електронного підпису породжує певні ризики, пов'язані з хакерськими атаками і наражає на небезпеку реалізацію певних правочинів, приміром в області договірних прав, виконання договорів, захисту особистих даних.

Дистанційна робота є формою організації роботи в сферах діяльності, в яких можливе її виконання, відповідно до якої працівник виконує обов'язки, специфічні для займаної ним посади, поза робочим місцем, організованим працедавцем, з використанням у тому числі засобів в області інформаційно-комунікаційних технологій.

Працівники, що виконують дистанційну роботу, є працівниками, які уклали індивідуальний трудовий договір, що передбачає умови роботи дистанційно, або передбачили таку можливість за допомогою додаткової угоди до існуючого договору.

Також були визначені принципи організації дистанційної роботи. Як наслідок, працівник, що виконує дистанційну роботу, користується усіма правами і гарантіями, визнаними законом, колективним трудовим договором або нормативним актом на рівні підрозділу, застосованим до працівників, чия робота організована працедавцем.

³ ТРУДОВИЙ КОДЕКС РЕСПУБЛІКИ МОЛДОВА № 154 від 28.03.2003 р. Опублікований: 29.07.2003, Monitorul Oficial № 159-162, ст. № 648.

Особливості дистанційної роботи можуть бути передбачені в індивідуальному трудовому договорі, колективному трудовому договорі або внутрішніми правилами підрозділу або в іншому нормативному акті на рівні одиниці.

*Індивідуальний трудовий договір про дистанційну роботу*⁴ укладається і змінюється на загальних підставах, передбачених законодавством, у тому числі шляхом обміну електронними документами, з використанням посиленого кваліфікованого електронного підпису.

Індивідуальний трудовий договір про дистанційну роботу повинен містити, окрім умов, передбачених в статті 49 Трудового кодексу Республіка Молдова, наступні умови:

- а) умови виконання дистанційної роботи;
- б) графік роботи, в межах якого працедавець має право перевіряти діяльність працівника і спосіб здійснення контролю;
- в) спосіб обліку годин роботи, виконаної працівником в режимі дистанційної роботи;
- г) умови про несення витрат, пов'язаних з діяльністю в режимі дистанційної роботи;
- е) інші положення, погоджені сторонами.

Припинення індивідуального договору про дистанційну роботу здійснюється на загальних підставах, передбачених Трудовим кодексом Республіки Молдова, у тому числі шляхом обміну електронними документами, з використанням посиленого кваліфікованого електронного підпису.

На закінчення слід зазначити, що при регулюванні робочого часу і часу відпочинку на договірному рівні і рівні локальних нормативних актів, працедавцеві слід активніше використовувати диференційований підхід до визначення умов роботи, документально закріплюючи ці умови на рівні колективних трудових договорів, посадових інструкцій, індивідуальних трудових договорів⁵.

Такі режими робочого часу, як гнучкий графік, неповний робочий день, різний час початку і закінчення роботи і тому подібне створюють додаткову можливість для максимального обліку інтересів працівника, а також ефективнішого використання тривалості робочого дня. Проте їх використання вимагає чіткої регламентації, конкретизації виконуваних працівником функцій, а також посилення контролю за ходом виконуваної роботи і своєчасністю надання адекватної компенсації за роботу в такому режимі.

⁴<http://parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/5047/language/ro-RO/Default.aspx> (21.05.2020)

⁵ https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/proiectul_343_0.pdf (21.05.2020)

Гузенко О. П.,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат економічних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг)

ПРАВОВІ СЕГМЕНТИ ЯК ОСНОВА РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМНИЦЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Підприємницьке середовище формується під впливом законодавчих актів серед яких провідне місце належить забезпеченню правової оцінки із співробітниками в стосунках виконання ними покладених обов'язків. Ці стосунки спираються на законодавчий блок, який регламентує трудові взаємовідносини між роботодавцем та безпосереднім виконавцем у відповідності з штатним розкладом. При вирішенні питань працевлаштування або звільнення працівника керівництво підприємства незалежно від форми власності зобов'язане спиратися у рішеннях на ті правові регулятори, які законодавець надав для формування трудових взаємовідносин.

На даний час в Україні дієвим правовим інструментом, котрий забезпечує процес формування трудових взаємовідносин виступає Кодекс законів про працю України [1]. Зазначеним правовим регулятором у гл. 1 ст. 1 законодавець чітко окреслив його завдання з позиції адаптування в підприємницькому середовищі. Зокрема звернув увагу на те, що саме Кодекс законів про працю в Україні забезпечує:

- регулювання трудових відносин всіх працівників, які вступають в діалог з питань працевлаштування або звільнення з представниками адміністрації підприємства;
- зростання продуктивності праці на основі дотримання усіх зазначених умов в трудовій угоді;
- поліпшення якості виконання функціональних обов'язків усіх учасників трудових взаємовідносин на основі існуючого трудового інструментарію, який законодавець регламентує Кодексом законів про працю в Україні;
- підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя кожного індивідуума суспільства;
- зміцнення трудової дисципліни і поступове перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Разом з тим, з метою підвищення якісного рівня трудових взаємовідносин законодавець не лише надає правило їх оформлення, а перш за все вказує на порядок вирішення спірних питань, які як правило виникають у період фактичного виконання обов'язків кожним учасником трудової угоди.

На першому етапі законодавець надає інформацію щодо правил регулювання трудових взаємовідносин. Звернення до Кодексу законів про працю України [1] показало, що законодавець запропонував наступні правові положення: стаття 3 «Регулювання трудових відносин», стаття 4 «Законодавство про працю» та стаття 7 «Особливості регулювання праці деяких категорій працівників». Зокрема у ст.7

законодавець надав правовий регулятор щодо «...особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників». При цьому до цієї групи осіб було включено «...працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами». Одночасно законодавець звернув увагу на той факт, що підстава для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов, серед яких, як показує практична діяльність основними виступають порушення встановлених правил прийняття на роботу.

Слід зазначити законодавець у гл. III «Трудовий договір» Кодексу законів про працю України розкриває особливості укладання такої угоди, звертає увагу на її змістовність та встановлює правила не лише укладання правового документу, а й надає правила розірвання трудових взаємовідносин між учасниками угоди. Це право регламентовано ст.36 «Підстави припинення трудового договору», якою законодавець деталізує дії учасників трудової угоди, якщо виникає спірна ситуація. При цьому до підстав припинення трудового договору законодавець включає:

по-перше, угоду сторін, які уклали трудовий договір;

по-друге, закінчення строку трудової угоди, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення;

по-третє, якщо відбувається призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи.

Такою позицією законодавець не обмежується, а враховуючи доволі багатосторонні трудові взаємовідносини, надає учасникам трудової угоди перелік правових правил її розірвання.

Враховуючи вище викладене, можна зробити наступні висновки. По-перше, правові сегменти як основа регулювання трудових відносин у підприємницькому середовищі мають доволі рольовий аспект так як забезпечують регламентацію правових взаємовідносин. По-друге, враховуючи багатогранність трудових взаємовідносин стає зрозумілим, що на даний час окремі регулятори потребують осучаснення так як змінюються правила ведення бізнесу представниками підприємницького сектору. По-третє, існування прямого взаємозв'язку між якісним рівнем трудових угод та соціального забезпечення кожного індивідуума суспільства в майбутньому доводить доцільність та необхідність постійної актуалізації поставленої проблеми.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Гульовата Л. Я.,
здобувач вищої освіти факультету № 2 ПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Євхутич І. М.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Стаття 24 Конституції України передбачає, що рівність прав жінки та чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороди за неї, спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [1, ст. 141].

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначено, що рівні права жінок і чоловіків – це відсутність обмежень і привілеїв за ознакою статі, а гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації. Закон зобов'язує керівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента, а також містить норми, які повинні забезпечити рівні права та можливість жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. [2]

У структурі населення України жінки займають 54%. У наш час проблема працевлаштування жінок постійно зростає. Це відбувається через загострення проблеми працевлаштування взагалі та набуває першочергового значення через такі чинники: переходу України до ринкової економіки, економічну кризу, а також проголошення курсу на інтеграцію в Європейський союз. Україна намагається розбудувати демократичну правову державу. Одним із необхідних факторів є забезпечення державою рівності чоловіка і жінки. Тому в Україні питання гендерної рівності у сфері трудових відносин сьогодні є досить актуальним. Хоча згідно зі ст. 24 Конституції нашої держави та ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) гарантується свобода від усіх форм дискримінації, у тому числі і за ознакою статі, а міжнародні угоди, ратифіковані нашою державою, спрямовані на викорінення утисків у різних

сферах суспільного життя. Однак на практиці ситуація є іншою. Дана проблема визначається певним протиріччям, що склалося у сфері зайнятості жінок. Воно полягає в тому, що, з одного боку, ринкова модель і конституційні принципи прав дозволяє вільно розвиватися жіночій ініціативі та самостійності, а з іншого боку, жінки виявляються менш захищеними у сфері праці, що робить їх низько конкурентною робочою силою. На практиці склалося, що жінки мають меншу можливість впливати на прийняття рішень, але більше задіяні у сфері обслуговування людей, оскільки, в органах влади на державному та регіональному рівнях кількість жінок є низькою. Представленість у Верховній Раді України становить лише 7,5% від загального складу. Однак близько 60% припадає на так звані «жіночі професії»: догляд, громадське харчування, прибирання, канцелярія та касири. Жіноча праця цінується дешевше ніж чоловіча, заробітна плата в середньому становить 68,8% від заробітної плати чоловіків [3, ст. 48-49].

Враховуючи викладене, можна визначити основні напрямки вдосконалення правового регулювання гендерної рівності у соціально-трудої сфері: оптимізація співвідношення осіб обох статей в представницьких органах державної влади на законодавчому рівні з врахуванням міжнародного досвіду; забезпечення гендерної рівності в доступі до праці та скорочення гендерного розриву в рівні доходів населення; усунення сталих стереотипів щодо традиційного розподілу гендерних ролей в суспільстві шляхом залучення засобів масової інформації до висвітлення гендерних проблем. [4, ст. 30]

Отже, проблема гендерної рівності в трудових відносинах притаманна всім державам світу і одним із найважливіших засобів впливу на цю проблему є право. Тому зараз, як ніколи, необхідно визначити правові підходи та передбачити трудовим законодавством відповідні урівноваження для повної реалізації гендерної рівності як в сфері працевлаштування, так і реалізації трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 08.09.2005 р. 2866 – IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
3. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин в Україні. Управління розвитком. 2014. №6. С. 48–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_6_22
4. Вікторчук М.В. Деякі аспекти забезпечення гендерної рівності в сфері соціально-трудої відносин в Україні. *Збірник тез круглого столу, присвяченого 69-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини*: збірник тез (м. Київ, 11.12.2017 р.). К.: ДНДІ МВС України, 2017. 175 с.

Демків Р. Я.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ФОРМА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ

Оплата праці становить систему відносин, пов'язаних із забезпеченням встановленням і здійсненням роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативно-правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів. Важливе значення для правильної організації оплати праці мають категорії «система оплати праці» та «форма оплати праці», однак у чинному трудовому законодавстві не має ясності щодо визначення даних понять.

Аналіз трудового законодавства засвідчує, що у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про оплату праці» використовується переважно термін «система оплати праці». Так у ст. 96 Кодексу законів про працю України зазначено, що *системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників*. У ст. 97 Кодексу законів про працю України передбачено, що *оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці*.

Що стосується поняття «форми оплати праці», воно також декілька разів зустрічається у Кодексі законів про працю. У ст. 85 Кодексу законів про працю зазначено, що *в умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми*; у ст. 97 – *форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами*; у п. 3, ч. 1, ст. 247 – *разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат* [1].

У Законі України «Про оплату праці» аналогічно до Кодексу закону про працю вживається термін «система оплати праці». Термін «форма оплати праці» не використовується. Однак використовується термін «форми виплати заробітної плати», але це різні поняття [2]. Цікавим є той факт, що в декреті Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1992 року «Про оплату праці», який втратив чинність у зв'язку з прийняттям Закону, містилась ст. 5 «Тарифна система. Форми і системи оплати праці», в якій зазначалось, що при тарифній системі діють дві форми оплати праці працівників: відрядна і почасова, які включають

ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва. Відрядна форма оплати праці включає такі її системи: пряму відрядну, непрямую відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордну оплату тощо. Почасова форма оплати праці включає такі її системи: просту почасову, почасово-преміальну оплату тощо [3].

Отже, якщо категорія «система оплати праці» у трудовому законодавстві розкрита, то «форма оплати праці», хоч і використовується, але що під нею розуміється не розкрито. Це призводить до того, що в науковій літературі ці поняття або ототожнюють, або плутають, хоча їх змістове навантаження різне.

Так, Г. Т. Завіновська пише, що сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці професіоналів, фахівців і технічних службовців. [4].

Схожий підхід прослідковується у більшості навчальних посібників. О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук у своєму підручнику вказують, що використання тієї чи іншої форми чи системи оплати залежить від сфери діяльності працівників, характеру трудових операцій, технологічних процесів. Вибір форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним [5]. Знову ж таки, не розмежовуючи систему і форму оплати праці.

Група вчених Р. Т. Джога, С. В. Свірко, Л. М. Сінельник визначають, що за тарифної системи діють дві форми оплати праці працівників – почасова й відрядна, які передбачають низку систем для різних організаційно-технічних умов праці. Оплата за кількість відпрацьованого часу з урахуванням кваліфікації працівника називається почасовою формою оплати. Відрядна форма оплати праці – це оплата за кількість і якість виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг за встановленими розцінками [6].

Таким чином можна констатувати відсутність у законодавця єдиного підходу до вирішення даного питання. В процесі застосування даних норм, через розбіжність термінології це може призвести до неоднозначного тлумачення та інших негативних наслідків.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про оплату праці: Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. № 23-92. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Вид. друге, переробл. й допов. К.: Кондор, 2006. 308 с.
6. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: підручник / за заг. ред. Р. Т. Джоги. К.: КНЕУ, 2003. 483 с.

Драпатий Н. В.,
спеціаліст I категорії відділу «Служби у справах дітей»
Личаківського району Управління «Служби у справах дітей»
(Департамент гуманітарної політики Львівської міської ради)

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ

Соціальний захист є однією з основних функцій держави, головним завданням якої є соціальний захист дітей, тобто створення належних умов для фізичного, інтелектуального та духовного розвитку дитини й підготовка до самостійного життя.

Повний і всебічний розвиток особистості дитини, створення необхідних умов для реалізації та захисту її прав і свобод – пріоритетне завдання будь-якої сучасної демократичної та правової держави. В Україні заходами забезпечення охорони дитинства передбачене належне виконання батьками своїх обов'язків, щодо виховання та розвитку дітей.

Сім'я є основним та необхідним середовищем для виховання дитини та її розвитку, оскільки саме в сім'ї формуються у дитини цінності, їх цілісна система, норми поведінки, розуміння відповідальності людини як особистості й громадянина своєї держави [1].

Щороку велика кількість дітей залишається взагалі без батьківського піклування. Саме через безвідповідальне ставлення батьків до своєї дитини у виконанні своїх обов'язків у деяких сім'ях, жорстоке поводження із дітьми, вживання алкоголю, наркотиків, виникають проблеми розвитку дітей та їх подальшу адаптацію у суспільстві. Все частіше можна почути такий термін, як «соціальні сироти».

Причинами цього явища є, по – перше, у системі соціального захисту дітей та молоді повинна бути реалізація соціально-економічної політики, яка має діяти на забезпечення стабільності соціального розвитку у суспільстві. Це має бути свого роду дієвий механізм, що перш за все несе захист сім'ї від соціальних ризиків.

По – друге, розуміючи, що такий механізм за певних причин у нашій державі не завжди діє та може бути не ефективним, захист та підтримка таких особливих сімей, знижує потенційну можливість усунення певних ризиків у родині зі складними життєвими обставинами, а саме жорстке поводження з дітьми, алкоголізм та наркотична залежність батьків, залишають у сприйнятті дитиною навколишнього середовища негативний вплив, що підштовхує та дає приклад сприйняття життя й поводження у суспільстві таким самим чином. Відповідно до складу ситуації, що супроводжується соціальними, економічними, психологічними причинами, більшість дітей при наявності у них родини залишаються «соціальними сиротами», до яких можна віднести безпритульних і бездоглядних дітей, тих що перебувають на вулиці [2].

Основи захисту прав дітей вперше були зафіксовані в ст. 25 «Загальної декларації прав людини», яку ухвалила в 1948 р. Генеральна Асамблея ООН [3]. Свій розвиток Декларація отримала в Пактах про права людини (1966), що гарантували рівні права всім дітям та забезпечення їх основних соціальних потреб.

Діти, які внаслідок смерті батьків, позбавлення батьків батьківських прав, хвороби батьків чи з інших причин залишилися без батьківського піклування, мають право на особливий захист і допомогу з боку держави [4].

Держава здійснює повне забезпечення дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також осіб із їх числа.

Допомога та утримання таких дітей не можуть бути нижчими за встановлені мінімальні стандарти, що забезпечують кожній дитині рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, духовного, морального та соціального розвитку на рівні, не нижчому за встановлений прожитковий мінімум для таких осіб.

Право на повне державне забезпечення в навчальних закладах мають діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, віком до вісімнадцяти років та особи з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, при продовженні навчання до 23 років або до закінчення відповідних навчальних закладів.

Особам із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які навчаються, крім повного державного забезпечення, виплачується соціальна стипендія.

Особам із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, які навчаються, до завершення навчання виплачується щорічна допомога для придбання навчальної літератури в розмірі трьох соціальних стипендій. Виплата зазначеної допомоги здійснюється протягом 30 днів після початку навчального року за рахунок коштів, що передбачаються для навчальних закладів у відповідних бюджетах [5].

В свою чергу на органи опіки та піклування покладається велике коло питань щодо:

- встановлення статусу дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування;
- надання опіки та піклування над дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування, та застосування інших форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- соціального захисту і захисту особистих, майнових, житлових прав та інтересів дітей;
- забезпечення пріоритетних форм влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- притягнення до відповідальності осіб, які порушують права дитини;

- надання письмової згоди або заперечення на відчуження нерухомого майна (у тому числі житла) та іншого майна, власником якого є дитина;
- подання заяв, клопотань, позовів про захист прав дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування [5].

Можна зробити висновок, що Україна перебуває у стані розбудови. Здобуття незалежності поставило перед державою цілу низку складних та масштабних завдань, які за своїм змістом та напрямками повинні реалізовуватися одночасно, аби задовольнити потреби в усіх сферах суспільних відносин. Ми повинні розуміти, що кожна дитина і є наше майбутнє – наш лікар, учитель, військовослужбовець, державний діяч тощо. Тому вихованню, навчанню, реалізації основних прав та інтересів дитини має приділятися значна увага з боку державного апарату. Дитина повинна перетворитися на гідного громадянина своєї країни, здатного в подальшому розбудовувати громадянське суспільство.

Питання соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування на сьогоднішній день є актуальним і потребує всебічного дослідження, є низка проблем які потребують дослідження, а саме:

- відсутність достатньої кількості мережі закладів для перебування дітей, які залишилися без батьківського піклування;
- надання одноразової допомоги випускникам шкіл-інтернатів із числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- подолання соціального сирітства.

Список використаних джерел:

1. Шляхи вирішення соціального захисту дітей в Україні: проблеми та перспективи. URL: <https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/aaeaf37ae14db5031825972ec0fbc44.pdf>
2. Кузьмін В. В. Теоретичний аналіз проблеми інтеграції у суспільства дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: соціально-психологічний аспект. URL: <http://journals.uran.ua/apprho>.
3. Конвенція Про права дитини схвалена резолюцією 44 сесії Генеральної Асамблеї ООН від 20.11.1989 р. № 44/25, ратифікована Постановою Верховної Ради України від 27.02.1991 р. № 789-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021
4. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14>
5. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13.01.2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2342-15>.

Долинська М. С.,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін
доктор юридичних наук, доцент,
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Долинська М. Є.,
приватний нотаріус
(Львівський міський нотаріальний округ)

РОБОЧИЙ ЧАС НОТАРІУСА

Питання встановлення режиму роботи нотаріусів на українських теренах, зокрема приватних, має своє історичне коріння.

Прикладом такого регулювання виступає «Положення про нотаріальну частину» від 14 квітня 1866 р., яке було затверджене російським імператором Олександром II, та діяло на більшості українських територій, що знаходилися під юрисдикцією царської Росії. Так, у статті 35 вищевказаного Нотаріального положення, встановлено режим роботи нотаріуса. Нотаріуса зобов'язано перебувати в своїй конторі не менше 6-ти годин щодня. Графік роботи нотаріус погоджував з окружним судом. На західноукраїнських землях, які знаходилися під юрисдикцією Польщі, лише з 1934 року, відповідно до розпорядження польського президента від 27 жовтня 1933 р. «Право про нотаріат» було встановлено режим роботи нотаріуса.

Так, відповідно до статті 19 закону, нотаріус повинен бути на робочому місці в офісі по буднях, принаймні сім годин.

При цьому графіки роботи нотаріусів для всього окружного суду апеляційної інстанції визначав голова апеляційного суду, дослухаючись до думки нотаріальної ради.

Однак законодавець, у випадку необхідності, надав нотаріусові право вчиняти нотаріальні дії в звичайні робочі години за межами офісу, тобто за викликом.

Також було надано нотаріусу, у невідкладних випадках, також вчиняти нотаріальні дії у позаробочий час, зокрема, неділю та святкові дні [1, с. 96].

За часів радянської України функціонували лише державні нотаріальні контори. Відповідно, графік роботи держнотконтор відповідав звичному графіку роботи інших державних установ.

Однак державним нотаріусам дозволялося в певні дні (хоча би раз в місяць) не здійснювати прийом громадян. Цей час використовувався для проведення нарад та зібрань з метою підвищення кваліфікації працівників нотаріальних контор регіонів, а також формуванню нотаріального архіву контор.

У незалежній Україні державні нотаріальні контори продовжували приймати громадян за звичним для державних установ графіку роботи.

Однак, за погодженням з відповідними управліннями юстиції, було передбачено певний час, який надається нотаріусам для ведення нотаріального діловодства або для проведення зборів нотаріусів, семінарів та інше.

Тобто, продовжували діяти норми щодо тривалості робочого часу державного нотаріуса аналогічні тим, які існували за часів радянської України.

Первинна редакція Закону України «Про нотаріат» від 2 вересня 1993 року не встановлювала норму щодо тривалості робочого часу як державних, так і приватних нотаріусів.

Приватні нотаріуси встановлювали режим роботи свого нотаріального офісу на власний розсуд. Лише Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про нотаріат» від 1 жовтня 2008 року було вперше врегульовано тривалість робочого часу приватного нотаріуса. Так, у статті 24 законодавчого акту було встановлено правило, згідно з яким час прийому громадян приватним нотаріусом повинен становити не менше п'яти годин на день і п'яти робочих днів на тиждень, за виключенням обставин, за яких нотаріус з незалежних від нього причин не може здійснювати такий прийом.

Норми вказаної статті було перенесено законодавцем у пункт 8 Положення про вимоги до робочого місця (контори) приватного нотаріуса та здійснення контролю за організацією нотаріальної діяльності, затвердженого наказом Міністерства юстиції України 23 березня 2011 року за № 888/5. У нормативному акті зобов'язано приватних нотаріусів розміщувати при вході до офісу графік роботи, на якому повинна розміщуватися інформація щодо часу початку та закінчення робочого дня, часу обідньої перерви, вихідних днів, а також графік прийому громадян, якщо він є відмінним від графіку роботи нотаріуса. Приватні нотаріуси зобов'язані повідомляти про режим роботи своєї нотаріальної контори у відповідні територіальні органи Міністерства юстиції України.

Не лишився поза увагою держави режим роботи державних нотаріальних контор, який в даний час регулюється наказом Мін'юсту за № 1066/5 від 7 липня 2014 року «Про забезпечення організації доступності населення до нотаріальних послуг та поліпшення роботи з надання таких послуг». Згідно з нормативним актом було розроблено нові графіки роботи державних нотаріальних контор та графіки прийому громадян у державних нотаріальних конторах з урахуванням навантаження, зручності та доступності населення до нотаріальних послуг. Зокрема, було встановлено загальні вихідні дні для державних нотаріальних контор - неділя та понеділок, а за наявності декількох державних нотаріальних контор в одному населеному пункті установа для таких державних нотаріальних контор різних вихідних днів (субота, неділя або неділя, понеділок). Також передбачено, що здійснення прийому громадян у державних нотаріальних конторах відбувається протягом робочого дня. А у багатоскладових державних нотаріальних конторах перерва для відпочинку та харчування організовується таким чином, щоб державна нотаріальна контора працювала безперервно протягом робочого дня.

Законодавцем наголошено на тому, що тривалість роботи державних нотаріусів з архівними документами в державних нотаріальних конторах не більшою ніж 4 годин на тиждень.

Таким чином, громадяни, які бажають звернутися до державного чи приватного нотаріуса за отриманням нотаріальних послуг, в тому числі щодо вчинення нотаріальних дій, є заздалегідь ознайомлені з графіками їхньої роботи.

Список використаних джерел:

1. Долинська М.С. Генеза та еволюція нотаріальної діяльності на теренах Львівщини: монографія. Львів: Растр-7, 2018. 196 с.

Долинюк Х. Т.,
здобувач вищої освіти факультету № 2 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Курило Т. В.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ

Дитяча праця є специфічним соціально-економічним явищем, викликаним різноманітними чинниками, що перш за все залежать від рівня економічного розвитку країни, в якій проживає дитина, обсягу державного забезпечення освіти дітей, соціально-культурних поглядів на роль дитини в суспільстві. Якщо в окремих розвинених країнах залучення дітей до оплачуваної роботи має навчально-виховний характер, то в країнах, що розвиваються, одним з головних мотивів працевлаштування неповнолітніх є бідність і обмеженість освітніх можливостей для підростаючого покоління.

У ст.43 Конституції України сказано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Згідно Конституції України ми бачимо, що кожна людина має право на працю, яку вона собі обере і на яку самостійно погодиться, для того аби заробити собі на життя. Але саме в розумінні неповнолітніх є безліч причин за яких вони вирішують піти працювати. Це може бути бідність, незалежність від батьків, бажання мати особисті гроші і бути самостійним членом суспільства.

Відповідно до ст.188 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) вказано вік з якого неповнолітні приймаються на роботу, а саме:

1. Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років.
2. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.
3. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і

не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює [2].

В різних країнах існують різні вікові обмеження, які залежать від певного виду діяльності. Наприклад, в Єгипті законом встановлений мінімальний вік для всіх видів роботи - 12 років, на Філіппінах - 14, в Гонконзі - 15. У Перу діють різні норми: в сільському господарстві мінімальний вік - 14 років, в промисловості - 15; в глибоководному риболовецькому промислі - 16, а для роботи в портах і в морі - 18. У більшості країн існує відмінність між легкими і небезпечними видами робіт, причому мінімальний вік для виконання легких робіт зазвичай становить 12 років, а для виконання небезпечних робіт - від 16 до 18 років [3, с.30]

Працевлаштування неповнолітніх, відповідно до Кодексу законів про працю України, здійснюється на підставі трудового договору, який обов'язково укладається у письмовій формі та лише після попереднього медичного огляду. Приймаючи на роботу неповнолітніх, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити їх із правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки. Згідно з ч. 3 ст. 26 КЗпП України для осіб, які не досягли 18 років, випробувальний термін при прийнятті на роботу не встановлюється [2].

Також обов'язковою умовою прийняття на роботу неповнолітніх є те, що неповнолітніх працівників повинні приймати на роботу лише після попереднього медичного огляду (ст. 191 КЗпП України). Надалі такі працівники обов'язково повинні проходити медичний огляд – щороку до досягнення ними 21 року.

Додатковою умовою для осіб, які використовують найману працю, є те, що згідно зі ст. 189 КЗпП України роботодавці, в яких працюють неповнолітні, повинні вести спеціальний облік працівників, які не досягли 18 років, із зазначенням дати народження. Це передбачено для того, щоб визначити коло працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування такими пільгами [2].

Неповнолітні, особи, що не досягли вісімнадцятирічного віку, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці навіть користуються пільгами.

Щорічна відпустка для неповнолітніх встановлена тривалістю 31 календарний день (ч. 2 ст. 75 КЗпП; ч. 8 ст. 6 Закону «Про відпустки») [4].

Однак, право неповнолітніх на використання відпустки в зручний для них час не означає, що неповнолітні вправі в будь-який час забажати надання відпустки. Право на використання відпустки в зручний час означає, що при складанні графіків надання відпусток власник і виборний орган первинної профспілкової організації зобов'язані запитати побажання працівника щодо часу надання відпустки і відобразити це побажання у графіку відпусток. Конкретна дата початку відпустки повинна визначатися відповідно до ч. 5 ст. 79 КЗпП [2], ч. 10 ст. 10 Закону «Про відпустки» [4], про що неповнолітній працівник повинен бути повідомлений власником не пізніше ніж за два тижні до початку відпустки.

Як свідчить практика, наявність посиленого захисту, який встановлений державою, не завжди йде на користь працевлаштуванню неповнолітнім.

Наймачі неохоче беруть на роботу молодь (зокрема через встановлені законом подовжені відпустки, скорочений робочий час, підвищену оплату праці, умови звільнення) та всіляко намагаються налаштувати інших працівників проти цієї категорії. Нерідко можна почути, що залучення молоді дискримінує всіх інших працівників. Мовляв, переваги отримує не той, хто краще працює, а той, хто молодший. Інші висловлюють думку, що значна кількість особливих норм «не забезпечує для молоді рівності можливостей, навпаки – сприяє дискримінації» – усвідомлюючи, які витрати тягне за собою найм молодих, роботодавці просто їх не братимуть на роботу. Налаштованість на «негайну вигоду» не дозволяє роботодавцям зрозуміти, що позитивна дискримінація сприяє збереженню трудового потенціалу на майбутнє, а зацікавленість власників виробництва у швидкому збагаченні суперечить цілям стійкого розвитку підприємства та держави в цілому [5].

Оскільки більша кількість роботодавців бажає звести власні витрати до мінімуму, вони забувають про переваги для молодих працівників. Вибираючи для цього більш досвідченіших працівників. Такі дії призводять до тимчасової роботи серед молоді, їх неофіційного оформлення. Неповнолітні є менш досвідчені та вразливіші для експлуатації, і вони зазнають імовірно більшої шкоди на виробництві, а ніж старші працівники.

Отже, підводячи підсумки ми бачимо, що є різні причини, які наштовхують неповнолітніх до праці. Законодавством забезпечений захист прав неповнолітніх на працю, але трапляються випадки їх порушень тому це питання є значним і потребує уваги з боку держави. Важливо також використовувати досвід зарубіжних країн, адже у них питання працевлаштування неповнолітніх є більш розвиненим і передбаченим. Також, на нашу думку, важливо впровадити практику в тих самих коледжах, школах чи інших навчальних закладах для того, аби неповнолітні могли краще увійти у ритм роботи і не поступалися більш досвідченим працівникам.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 01.01.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>
2. Кодекс законів про працю від 02.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Васильєва Н. В., Щеглова С. Н. Подросток и работа: как уберечь себя от эксплуатации. М.: Социум, 2001. 30 с.
4. Про відпустки: Закон України від 17.03.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
5. Праця неповнолітніх: найзахищеніші чи найбезправніші? URL: <http://mk.dsp.gov.ua/news>

Свхутич І. М.,

доцент кафедри цивільного права та процесу,

кандидат юри дичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЖІНОК У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення» держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян. [1]

Під дискримінацією у сфері праці слід розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, які не пов'язані з діловими якостями особи, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці.

Так, ст. 2-1 Кодексу Законів про працю України (КЗпП України – далі) декларує заборону будь-якої дискримінації 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, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. [2]

Так, у ст. 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, але зовсім нічого не йдеться, про дискримінацію при прийнятті на роботу. Тому варто доповнити цю статтю ще однією частиною, у якій зазначалося б про недопущення дискримінації безпосередньо при прийнятті на роботу.

Конвенція щодо ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок зобов'язує держави-учасниці звернути увагу на всі аспекти дискримінації за статевою ознакою в законодавстві, політиці та практиці. Зокрема, Законом України «Про рекламу» встановлено заборону стосовно розміщення тверджень, які є дискримінаційними за ознаками походження людини, її соціального і майнового

стану, расової та національної належності, статі, освіти, політичних поглядів, ставлення до релігії, за мовними ознаками, родом і характером занять, місцем проживання, а також такі, що дискредитують товари інших осіб, а також наводити твердження, дискримінаційні щодо осіб, які не користуються рекламованим товаром. [3]

Наприклад, ст. 56 КЗпП України встановлено, що на прохання вагітної жінки або жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Також, згідно ст. 178 КЗпП України, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижують норми виробітку, норми обслуговування або переводять на іншу роботу, яка є легшою та виключає вплив несприятливих виробничих факторів зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи, також мають бути переведені на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою. Нарешті, ст. 186 КЗпП України покладає на підприємства та організації з широким застосуванням жіночої праці обов'язок організовувати дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей тощо. За відмову від вищезазначених заходів розумного пристосування законодавство встановлює юридичну відповідальність.

КЗпП України містить і інші гарантії щодо праці жінок, зокрема: заборонено працю вагітних жінок та жінок, котрі мають дітей віком до 3-х років у нічний час та понадурочно; забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах; забороняється залучати їх до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми; існують обмеження стосовно роботи у нічний час, заборону щодо встановлення випробування щодо окремих категорій жінок та ін.

Ст. 176 КЗпП України не допускає залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3-х років. Проте, ст. 177 КЗпП України встановлює, що жінки, що мають дітей віком від 3-х до 14-ти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди. Тому, вважаємо, що потрібно ст. 176 КЗпП України доповнити словами: «... без їх згоди», так як це містить ст. 177 КЗпП України, що дасть можливість жінкам, які не займаються грудним вигодовуванням своїх дітей та не знаходяться у відпустці по догляду за дитиною 3-річного віку розвиватись у професійній діяльності.

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у

письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку. Пропонуємо, зобов'язати роботодавця повідомляти про причини відмови не лише вищезазначених категорій жінок, а усіх без винятку.

Якщо ж особа звільнена незаконно, то держава гарантує правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення.

На жаль, наявність у законодавстві норм, які забороняють дискримінацію, не перешкоджає ухваленню недобросовісними роботодавцями рішення про звільнення працівника з огляду на якісь його ознаки, хоча вони абсолютно не пов'язані з характером роботи.

Незважаючи на дату прийняття КЗпП України, його можна вважати досить прогресивним у тій частині, де йдеться про дискримінацію, а точніше – про її заборону. Проте, присутні ряд норм, які все ж таки дискримінують права жінок. Тому, вважаємо за доцільне, провести гендерний аналіз КЗпП України на наявність дискримінаційних норм щодо праці жінок.

Список використаних джерел:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 №270/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>

Єсімов С. С.,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ ТА ПРОБЛЕМИ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

У даний час є актуальна проблема підвищення розміру мінімального рівня заробітної плати. Розкриваючи сутність даного права, доцільно звернутися до Кодексу законів про працю України, де закріплені основні принципи правового регулювання трудових відносин. В якості одного з основних, виділяють принцип забезпечення права кожного працівника на своєчасну та в повному розмірі виплату справедливої заробітної плати, що забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці.

Згідно з Конституцією України кожен має право на винагороду за працю без якої б то не було дискримінації не нижче встановленого законом мінімального розміру оплати праці.

Що стосується Кодексу законів про працю України який встановлює, що розмір заробітної плати працівника повинен визначатися з: кваліфікації

працівника; складності виконуваної роботи; кількості і якості витраченої праці.

У спеціальній літературі зазначається, що оплата праці працівника залежить не тільки від цих критеріїв, від умов праці, від досягнень працівників та інших факторів, які завжди мають об'єктивний характер. У країнах Європейського Союзу вже зараз в ряді угод передбачений механізм підвищення рівня реального змісту заробітної плати.

Що стосується законодавства, то щодо включення заходів, які забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати, в зміст трудового договору слід зазначити, що трудовий договір не має властивість нормативності. Тому використання трудового договору в організаціях зі значною чисельністю персоналу як засіб виконання обов'язків роботодавця забезпечити підвищення рівня реального змісту заробітної плати не є раціональним.

Хоча прямої заборони законодавець не встановлює. Законодавець єдиного порядку підвищення рівня реального змісту заробітної плати не визначає, закріплюючи обов'язок роботодавця вжити відповідних заходів. Такий порядок реалізації державної гарантії з оплати праці працівників свідчить про зміну механізму реалізації соціальної функції трудового права внаслідок зміни елемента механізму правового регулювання (норми права).

В результаті чого виходить, що одна з державних гарантій з оплати праці працівників не забезпечена повною мірою внаслідок перекладання реалізації на роботодавця. Для роботодавця реалізація даної гарантії спричиняє збільшення витрат і зниження прибутку.

У зв'язку з виконанням державної гарантії з оплати праці у вигляді підвищення реального змісту рівня заробітної плати виглядає як утиск інтересів роботодавців. Звідси йдуть протиріччя в судовій практиці у спорах, пов'язаних з індексацією, з підвищенням рівня реального змісту заробітної плати.

З одного боку, суди залучають роботодавця до адміністративної відповідальності за відсутність встановленого порядку проведення індексації. Але з іншого боку, сам факт відсутності у роботодавця затвердженого порядку індексації при прийнятті інших заходів, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати, не трактується судами як недотримання вимог Кодексу законів про працю України. На думку судів, роботодавця не можна притягнути до відповідальності відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

В якості інших заходів, що забезпечують підвищення рівня реального змісту заробітної плати, суди допускають, зокрема: укладення додаткових угод до трудових договорів про збільшення розміру тарифної ставки; збільшення заробітної плати на відсоток, який перевищує розмір інфляції; підвищення посадових окладів за результатами роботи працівника, в зв'язку зі зміною структурно-організаційних умов, виплата премій.

На думку представників науки трудового права, індексація заробітної плати є не підвищенням розміру, встановленого трудовим договором, а у передбачений

законом спосіб підвищення рівня реального змісту.

Підвищення роботодавцем розміру оплати праці, встановленого в трудовому договорі, не повинно прирівнюватися до виконання обов'язків підвищувати рівень реального змісту заробітної плати. Реальний зміст заробітної плати визначає купівельну спроможність працівника, яка не повинна знижуватися в результаті економічної нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

Заїка Ю. О.,

головний науковий співробітник відділу проблем приватного права,
доктор юридичних наук, професор
(НДІ приватного права і підприємництва
імені акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України)

ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

1. У нормах сучасного трудового законодавства відображається загальна тенденція трудового права країн Європейського Союзу, спрямована на підвищення відповідальності роботодавця перед працівником за порушення зобов'язань, щодо проведення своєчасних грошових виплат належних працівнику сум (заробітної плати, грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку та ін.).

Відповідно до ст.117 КЗпП України в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у день звільнення, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Проте передбачений в українському законодавстві обсяг відповідальності роботодавця за неналежне виконання своїх зобов'язань викликає низку запитань: яка правова природа таких грошових виплат і наскільки виправдана відповідальність роботодавця перед працівником у такому розмірі?

2. Не викликає сумнівів у доцільності передбаченої у ст. 235 КЗпП України відповідальності роботодавця, коли у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час затримки.

Роботодавець, який не видає працівникові трудову книжку у день звільнення, перешкоджає робітнику реалізувати гарантоване у Конституції

України право на працю, позбавляє його можливості подальшого працевлаштування відповідно до набутих навичок та досвіду, і, як наслідок, позбавляє працездатну особу засобів до існування. Відповідальність за таке правопорушення є цілком логічною, справедливою і повинна певною мірою компенсувати майнові втрати працівника, який з вини роботодавця не міг працевлаштуватися і отримувати винагороду за свою працю..

3. При затримці проведення грошових розрахунків законодавець по суті покладає на роботодавця відповідальність у подвійному у розмірі оскільки працівнику належить виплатити за час затримки середній заробіток, що зумовлює невідповідність протиправних дій і відповідальності за них. Звичайно, що працівник, який своєчасно не отримує заробіток перебуває у скрутному матеріальному становищі, проте подвійність виплат встановлена у законодавстві не є виправданою і зумовлює по суті безпідставність збагачення. При вирішенні справ, пов'язаних із затримкою виплат належних працівнику сум, окремі судові інстанції намагаються зменшити розмір відповідальності роботодавця, зазначаючи, що за своєю правовою природою виплата працівникові середнього заробітку за час затримки розрахунку є санкцією за винні дії власника або уповноваженого ним органу в сфері оплати праці і такі виплати не відносяться до заробітної плати.

Такі твердження є сумнівними. Грошові суми, які підлягають виплаті працівнику у зв'язку із затримкою виплати заробітної плати, у ст. 117 КЗпП України законодавець називає не «грошовими коштами», що певною мірою могло б свідчити про штрафний характер таких виплат, а «середнім заробітком», виплата якого ґрунтується не на нормах Цивільного кодексу України чи Господарського кодексу України, а на відповідній статті КЗпП України.

4. Розв'язання цієї проблеми ми вбачаємо у новій редакції ст.117 КЗпП України, в якій необхідно встановити оптимальне співвідношення між характером правопорушення роботодавця і його відповідальністю перед працівником, а саме:

«В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у день звільнення, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові належну суму з урахуванням встановленого індексу інфляції і облікової ставки Національного банку України за кожний день затримки. Розмір грошової компенсації може бути підвищений колективним договором, локальним нормативним актом або трудовим договором».

Залужна Х. М.,
здобувач вищої освіти факультету № 2 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Курило Т. В.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Слово «будні» для кожного сучасної людини, як правило, асоціюються з поняттям «робочий час» або ж «робота». Це й не дивно, адже для того щоб вижити у ХХІ столітті і мати гідний рівень життя необхідно працювати, заробляючи таким чином кошти для задоволення своїх особистих потреб та потреб своєї сім'ї. Ми часто можемо зустріти людей, які вихваляються хорошою заробітною платнею та привабливою роботою без податкових стягнень. Мова іде про так звані зарплати «в конвертах». Та ці люди просто не усвідомлюють, що не будучи офіційно працевлаштованими, вони позбавляють себе багатьох прав, гарантій та захисту з боку держави від недобросовісних працедавців.

В статті 43 Конституції України зазначається, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Для того, щоб з впевненістю та без остраху працювати, і розвиватись необхідно скласти трудовий договір, в якому чітко зазначатимуться права та обов'язки як працівника, так і працедавця. Тому трудовий договір забезпечує раціональну й ефективну реалізацію найважливіших соціально-економічних прав громадян: права на працю і права на обрання виду зайнятості, тобто допомагає вільно визначати місце, час та інші особливості, пов'язані з їх реалізацією, а це, у свою чергу, стимулює активність, трудову ініціативу працівника, його професійне зростання, якісне виконання трудових обов'язків, гармонізацію інтересів сторін трудових правовідносин. Трудові договори посилюють правову захищеність працівника на всіх стадіях виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати

умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Варто зазначити, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін.

Трудовий договір найчастіше укладається у письмовій формі, що є однією із головних вимог до нього. До того ж, це обов'язково у випадках: організованого набору працівників; укладання договору про роботу у місцевостях з особливими умовами, й умовами, що несуть ризик і небезпеку для здоров'я. Загалом, письмова форма трудового договору існує для того, щоб не дати недобросовісним роботодавцям відхреститися від відповідальності після того, як ви зробите роботу і зажадаєте винагороди за неї.

Людина, що влаштовується на роботу, при укладанні трудового договору, має пред'явити ряд документів, таких як: паспорт, трудову книжку, індивідуальний код платника податків, та, за вимогою роботодавця, документи щодо освіти і кваліфікації працівника. Головне не забувати, що жодних інших документів, що не вказані в ЗУ, пред'являти не потрібно і їх вимога є протизаконною.

Ще однією особливістю трудового договору є те, що він, як правило, безстроковий (укладається на невизначений строк). Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Строк цивільного договору визначається сторонами.

Трудовий договір має особистий характер унаслідок того, що виконання трудової функції можливо лише особисто працівником, оскільки здатністю до праці може розпорядитися тільки її власник. За трудовим договором обов'язок забезпечувати необхідні умови праці покладено на роботодавця.

Значення трудового договору важко переоцінити, адже це необхідний «ритуал» влаштування на роботу. Трудовий договір має як економічне, так і юридичне значення. Економічне значення трудового договору полягає у забезпеченні потреб його сторін – працівника та роботодавця. Юридичне значення терміна «трудовий договір» є багатоцільовим. По-перше, він є найважливішим інститутом трудового права, що посідає центральне місце в його системі та системі законодавства про працю. По-друге, він є важливою гарантією таких взаємопов'язаних трудових прав, як право на працю, право на обрання виду зайнятості та виключного права громадянина на розпорядження своїми здібностями до праці. По-третє, трудовий договір є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. Уклавши його, фізична особа здобуває статусу працівника, і на неї поширюється нормативні акти про працю, у тому числі й локальні. По-четверте, трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин. Договір є регулятором трудових відносин. Значення

конкретного трудового договору полягає в тому, що він виступає базою існування та розвитку правових відносин у сфері застосування праці [3, с. 76].

Отже, у трудовому договорі діють дві сторони, які мають відповідні права та зобов'язання один щодо одного (роботодавець та працівник). Працювати – це потреба і необхідність усіх працездатних людей. Та дуже важливо кожному знайти себе, та обрати професію відповідно до уподобань, інтересів і захоплень. Адже науково доведено, що людина, яка працює на роботі, що приносить їй задоволення, заробляє набагато більше, ніж той, хто ходить на роботу як на каторгу. Неважливо навіть те, які спеціальності популярні та затребувані в наш час, куда важливіше виконувати свої обов'язки добросовісно та вкладати душу в улюблену справу.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України поточна редакція від 02.04.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Болотіна Н. Б. Трудовий договір за законодавством України: Навч. посібник. К.: Вид-во А.В. Паливода, 2008. 124 с.

Івасик І. Я.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ТА ЇХ РОЛЬ У РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Акти соціального партнерства виступають зовнішньою формою виразу домовленостей економічних суб'єктів як учасників соціально-партнерських відносин. Такі акти, виконуючи свою регулятивну функцію мають вплив як на якість життя працівників та їх сімей, так і на соціально-економічний розвиток держави в цілому.

Аналізуючи літературні джерела, можемо зазначити, що Аналіз літературних джерел доводить, що феномен «соціальне партнерство» вивчався та знайшов своє відображення у таких працях таких науковців, як: В. В. Алексейчука, Л. А. Гордон, О. А. Гришковой, Н. І. Єсінової, С. А. Іванова, І. Я. Кісільова, А. І. Кудряченка, М. В. Лушнікової, В. А. Міхеєва, Є. Ю. Садовнікова, Н. В. Сокур, Л. С. Таля, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших.

Як і будь-які угоди, угоди соціальних партнерів мають своє документальне закріплення. Відповідно до статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективні договори укладаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи [1]. Також закон надає можливість укладати колективні договори у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Відповідно до закону колективні угоди укладаються на державному, галузевому та регіональному рівнях на двосторонній основі. Така позиція законодавця щодо актів соціального партнерства вказує на багаторівневність співпраці економічних суб'єктів від національного рівня до рівня підприємства, що, безперечно, є позитивним. Вважається, що така співпраця має розвиватися в Україні, адже в періоди економічних криз підвищується соціальне напруження у суспільстві в цілому [2, с. 382]. Така напруга має наслідком скороченням робочих місць, зниженням соціальної захищеності працівників та інших верств населення, що безпосередньо впливає на підвищення конфліктів у суспільстві. Отже, розвиток та формування власної практики укладення актів соціального партнерства сприятиме зниженню соціальної напруги в суспільстві, особливо у кризові періоди.

Саме в актах соціального партнерства працівники, роботодавці і держава мають можливість закріпити регулятивні умови та стимулювальні можливості для оптимізації власних інтересів [2, с. 345].

Виходячи з того, що акти соціального партнерства укладаються з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів трудящих і власників, то ці акти перетворюють досягнуті домовленості у форму «правил поведінки», які закріплені в колективному договорі чи угоді. Можна зробити висновок, що така властивість актів соціально-партнерства надає їм нормативного характеру, що робить їх нормативними договорами. Ці нормативні договори поділяють на договори і угоди.

Предметною сферою актів соціального партнерства рвзнів сфери суспільного життя, такі як трудова, соціальна, економічна і т.д. З цього робимо висновок, що акти соціального партнерства мають безпосередній вплив на соціально-економічний розвиток як підприємства та регіону, так і держави в цілому. Л. С. Таль у 1918 році писав, що особливо у сфері промислового права все більшого значення та розповсюдження набувають нормативні волевиявлення – односторонні та двосторонні, які встановлюють приватний абстрактний порядок. До найбільш суттєвих нормативних актів такого типу Л. С. Таль відніс правила внутрішнього трудового розпорядку і так звані тарифні або колективний договір [3, с. 45-46]. Він відмітив таку їхню властивість, що локальні правові акти мають пріоритетне значення перед ненормативними (індивідуальними) актами.

Отже, слід визнати, що трудові договори працівників виступають індивідуальними актами, які є засобом реалізації як загальнодержавних, так і

локальних норм, закладених у нормативно-правових договорах про працю – колективних договорах та угодах.

В Україні формується практика укладення актів соціального партнерства в умовах ринкової економіки, що підтверджує придатність соціального партнерства виступати інструментом соціальної політики та регулятором відносин між економічними суб'єктами. Разом з тим соціально-економічний розвиток держави невід'ємно пов'язаний із зростанням добробуту населення, який забезпечується на пріоритеті загальнолюдських цінностей. Регулятивні і стимулювальні можливості актів соціального партнерства проявляються через їхні нормативні властивості щодо узгодження економічних інтересів суб'єктів як на державному, так і на місцевому та локальному рівнях. Предметна сфера актів соціального партнерства створює можливості для учасників соціального партнерства мобільно, своєчасно, децентралізовано урегулювати різні сфери суспільного життя.

Соціальні партнери мають можливості в будь-який час, залежно від економічних потреб, самостійно забезпечувати захист власних економічних інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз. Такий захист реалізується як у поточному періоді, так і на перспективу. Він має стимулювати працівників, роботодавців і державу до застосування актів соціального партнерства для попередження, мінімізації та усунення негативних наслідків у їх діяльності. Регулятивні властивості актів соціального партнерства дають можливість забезпечити рух прогресивних ідей щодо модернізації економіки з локального рівня до загальнодержавного рівня, що відповідає принципу децентралізованого регулювання.

Список використаних джерел:

1. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>
2. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – Одеса, 2001. – 382 с.
3. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, значит. доп. М. : Московское научное издательство, 1918. 225 с.
4. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы. *Гос-во и право*. 1994. № 4. С. 53–60.
5. Переліки угод, зареєстрованих у Міністерстві праці та соціальної політики України у відповідні періоди, і Статистична інформація Держкомстату щодо стану укладення колективних договорів в Україні, які зареєстровані у Міністерстві праці та соціальної політики України у відповідні періоди. Модифікація січ. 2012 р. URL : <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish>.

Ільків Н. В.,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБИСТИХ СЕЛЯНСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

Особливою формою трудової діяльності, що сьогодні набула особливого поширення у сільській місцевості, є ведення особистого селянського господарства (далі – ОСГ) як різновид господарської діяльності, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають. За статистичними даними на початку 2019 року в Україні їх налічувалось 3 996,5 тис. і у їх користуванні знаходилось 2513,4 тис.га земель. Реалізація внесених змін до земельного законодавства зумовлює зростання площі земель, що використовуються для ведення ОСГ. За оцінками експертів у них працює більше 2,5 млн. осіб. Проте у своїй діяльності ОСГ зазнають значних труднощів. У них переважає тяжка ручна праця, відсутні механізми, які б реально діяли і забезпечували їх безпосередній доступ до внутрішнього і європейського аграрних ринків, що надзвичайно важливо в умовах євро інтеграційного курсу держави. Не вирішеним для членів ОСГ залишаються питання легалізації зайнятості, доходів та соціального захисту населення. Більшість зайнятих в ОСГ не сплачують внесків до фондів соціального страхування, що в майбутньому може стати значною соціальною проблемою.

Згідно зі ст.8 ЗУ «Про ОСГ», члени ОСГ належать до категорії зайнятого населення, за умови, що робота в цьому господарстві для них є основною, тобто якщо протягом 12 місяців, які передували дню звернення до центру зайнятості, він провадив лише таку діяльність чи одночасно перебував у трудових відносинах або був зайнятим згідно із ч.1 ст. 4 ЗУ «Про зайнятість населення» менше шести місяців [1]. Це відповідає ознакам зайнятості, що визначені у ст.1 ЗУ «Про зайнятість населення», відповідно до якої зайнятістю вважається не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Але важливим є віднесення членів ОСГ до кола «осіб, які забезпечують себе роботою самостійно». Згідно доктринального визначення поняття «самозайнятих осіб», можна вважати осіб, що ведуть ОСГ саме самозайнятими особами. Проте, якщо тлумачити визначення самозайнятих осіб формально, то, по-перше, діяльність з ведення ОСГ є особливою третьою формою організації трудової діяльності самозайнятих осіб, яка не відноситься ні до підприємницької (про що прямо вказано у ч.3 ст.1 ЗУ «Про ОСГ»), ні до осіб, що ведуть незалежну

професійну діяльність (у ст. 4 ЗУ «Про ОСГ» встановлено особливий порядок обліку ОСГ, відмінний від обліку осіб, що ведуть незалежну професійну діяльність); по-друге, під визначення самозайнятих осіб, встановлене у ПК України, вони не підпадають.

Як особи, які забезпечують себе роботою самостійно, члени ОСГ відповідно до ст. 46 Конституції України на рівні з іншими громадянами України мають право на соціальний захист. У ст.7 ЗУ «Про ОСГ» членам ОСГ надано право на отримання трудової пенсії, а також інших видів соціальної державної допомоги та субсидій. Проте, хоч вони не віднесені у ст.7 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування до кола осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, у ст. 9 ЗУ «Про ОСГ» зазначається, що члени ОСГ беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах у порядку, встановленому законом. Як такі, що забезпечують себе роботою самостійно, вони можуть бути платниками єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ) (ст.4 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі - «Про єдиний внесок»)) [2]. Тобто лише у разі якщо члени ОСГ є платниками ЄСВ вони можуть реалізувати право, закріплене у статті 7 ЗУ «Про ОСГ». Разом з тим, згідно зі ст.10 цього Закону вони включаються до категорії тих платників, які мають право на добровільну сплату ЄСВ, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню.

Ст.10 ЗУ «Про єдиний внесок» встановлено для осіб, які мають право на добровільну сплату внеску, загальну норму щодо розміру ЄСВ (22 %). Але певною особливістю слід розглядати базу нарахування цього внеску. Так, хоча ч.1 ст.7 містить загальне положення щодо бази нарахування ЄСВ для цих осіб, законодавець певною мірою врахував особливості праці у сільському господарстві, зазначивши, що єдиний внесок нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована (ч.2 ст.7). Але у разі якщо база нарахування єдиного внеску не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску. Якщо звернутися до статистичних даних щодо доходів членів ОСГ від роботи у них, то очевидним є поширення цієї норми на членів ОСГ. Іншою нормою, яка не спрямована на забезпечення прав селян, є те, що при нарахуванні заробітної плати (доходів) фізичним особам з джерел не за основним місцем роботи загальна ставка єдиного внеску застосовується до визначеної бази нарахування незалежно від її розміру.

Також проблемним для реалізації права на соціальний захист самозайнятих осіб – членів ОСГ є положення ст. 22 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яка встановлює правила виплати допомоги по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним

випадком на виробництві та професійним захворюванням, зокрема щодо її виплати відповідним Фондом соціального страхування застрахованим особам починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або до встановлення медико-соціальною експертною комісією інвалідності (встановлення іншої групи, підтвердження раніше встановленої групи інвалідності) незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності, у порядку та розмірах, встановлених законодавством. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. При цьому, слід констатувати відсутність нормативного визначення суб'єкта, який би надав компенсацію особам, що забезпечують себе роботою самостійно, за перші 5 днів непрацездатності.

На практиці ж досить часто особам, що забезпечують себе роботою самостійно, органи Фонду соціального страхування відмовляють у виплаті допомоги у зв'язку з втратою працездатності навіть після спливу 5 днів, аргументуючи це, як правило, тим, що встановлений ч.2 ст. 22 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» механізм виплати допомоги спочатку передбачає сплату допомоги роботодавцем, лише після чого відповідні функції здійснює Фонд.

Члени ОСГ як особи, які забезпечують себе роботою самостійно, є повноправними учасниками системи загальнообов'язкового соціального страхування, платниками ЄСВ, а це повинно забезпечувати їм законну потенційну можливість отримати весь передбачений законом комплекс соціальної допомоги. Тобто існуючу модель виплати допомоги не може бути застосованою до осіб, що забезпечують себе роботою самостійно, для таких категорій громадян повинен існувати окремий механізм виплати допомоги у зв'язку з втратою працездатності.

Слід звернути увагу на те, що виходячи із суті ОСГ ця діяльність може здійснюватися лише фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають. Однак, у разі виникнення необхідності залучення найманих працівників не можна вважати протиправним, але тоді необхідним є дотримання вимог трудового законодавства відповідно до якого працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору та повідомлення органу фіскальної служби до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Після прийняття на роботу найманих працівників, роботодавці зобов'язані щомісяця подавати до фіскальних органів звітність з ЄСВ. Тож слід передбачити у ЗУ «Про ОСГ» можливість використання членами ОСГ праці інших осіб на умовах трудового договору, бо платниками ЄСВ у такому разі вони можуть виступати (абз.4 ст.4 ЗУ «Про єдиний внесок»).

Для стимулювання громадян, які здійснюють діяльність з ведення ОСГ, слід запровадити певні пільги та преференції, які мають місце у багатьох розвинених країнах світу. Так, існує чимало способів диференційованого підходу до визначення ставок соціальних внесків залежно від розмірів та характеру

діяльності господарств, державної допомоги ОСГ на сплату внесків. Тобто слід створити такі економічні умови, за яких господарствам буде не вигідно виплачувати заробітну плату у конвертах. Це дозволить забезпечити працівникам належні пенсії та соціальне страхування. Йдеться про встановлення менших, ніж передбачено чинним законодавством, ставок страхових внесків, компенсацію таких знижок з боку держави. Запровадження позитивного зарубіжного досвіду з питань соціального захисту дрібних сільськогосподарських товаровиробників в Україні, допоможе у вирішенні проблем зайнятості та соціального захисту членів ОСГ.

Список використаних джерел:

1. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-п>
2. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

Гльницький О. В.,

доцент кафедри адміністративного та фінансового права,
кандидат юридичних наук, доцент
(*Львівський національний університет імені Івана Франка*)

ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРИ ПРИПИНЕННІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Складна природа службових відносин визначає існування нормативних колізій у застосуванні норм відповідного законодавства – КЗпП України чи спеціальних законів, які регулюють відносини відповідного виду проходження публічної служби. Нормотворча тенденція останніх років зумовлює уніфікацію підходів правового регулювання відповідного виду державних службовців в рамках дії спеціального нормативно-правового акту. Водночас, детальне дослідження змісту цих законів переконливо свідчить про те, що доволі часто таке регулювання є неповним, містить суперечності в частині забезпечення прав, свобод та інтересів службовців, вимагаючи субсидіарного застосування норм законодавства про працю або спеціального Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (надалі – Закон № 889-VIII).

За ч. 1 ст. 1 Закону № 889-VIII державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави. Відповідно, державним службовцем за змістом ч. 2 цієї ж статті є громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті) (далі – державний орган), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з

виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Відносини публічної служби у основі своєї правової природи є наслідком реалізації не тільки права на участь в управлінні державними справами через забезпечення доступу до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування публічної служби управління, визначено ст. 38 Конституції України, але й «перебування особи на державній службі є однією із форм реалізації закріпленого у ст. 43 Конституції України права на працю, а тому до вказаних правовідносин необхідно застосовувати відповідні норми законодавства про працю». Вказаний висновок сформульований Верховним Судом України у постанові від 06.11.2013 р. (справа № 21-389a13). На сьогодні відсутні підстави для відступу від такого висновку.

Із системного взаємозв'язку ч.ч. 1-3 ст. 5 Закону № 889-VIII та ч. 1 ст. 3 та ст. 4 КЗпП України про предмет регулювання відповідних нормативно-правових актів, вирішуючи питання про обсяг субсидіарного застосування норм трудового законодавства до регулювання службових відносин, слід звертати увагу, що таке застосування не повинно суперечити чинним приписам, створюючи колізії нормативно-правового регулювання, а також, враховувати специфіку конкретних службових відносин, що визначає при існуванні колізій застосування загальних правил їх подолання – на користь норм спеціального законодавства як найбільш пристосованого до цієї категорії відносин. При цьому, в окремих випадках спеціальний закон окремо вказує на застосування норм загального трудового законодавства (наприклад, ч. 2 ст. 58 та ст. 59 Закону № 889-VIII), або ж норми КЗпП України прямо відсилають до спеціального законодавства (ч. 4 ст. 40 КЗпП України).

Розділ IX Закону № 889-VIII «Припинення державної служби» у ст.ст. 83-89 визначає підстави та порядок звільнення державних службовців, серед яких п. 1 ч. 1 ст. 88 Закону вказує на таку підставу для припинення державної служби у зв'язку із обставинами, що склалися незалежно від волі сторін як поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала. Вказана підстава відповідає наведеній у п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Не зважаючи на спеціальне нормативне закріплення, а також відмінну класифікацію вказаної підстави звільнення між загальним та спеціальним нормативно-правовим актом, вказане не може бути використане для обґрунтування віднесення поновлення на посаді державної служби особи, яка раніше її займала, до спеціальних підстав припинення державної служби.

Зважаючи на єдину конституційно-правову природу трудових та службових відносин, а також загальний характер припинення відносин з працівником (службовцем) у зв'язку із поновленням на роботі (посаді), особи, яка раніше її виконувала (займала), застосування додаткових гарантій трудових прав від незаконного звільнення, визначених у ч.ч. 2 та 3 ст. 40 КЗпП України є допустимим у межах забезпечення нормативних гарантій права на працю публічних службовців, незважаючи на те, що такі прямо не визначені у Законі № 889-VIII. Єдина природа відносин трудових та службових відносин, єдність

аналізованої підстави їхнього припинення, а також умови надання додаткових гарантій реалізації права на працю, з метою підвищити рівень захисту у відносинах праці дозволяє застосовувати норми, які містять аналізовані гарантії за аналогією закону (ч. 6 ст. 7 КАС України).

Аналізуючи гарантії трудових прав, визначені у ч. 3 ст. 40 КЗпП України, Конституційний Суд України прийшов до висновку, що всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин. Зміст права на працю, закріпленого положеннями частин першої і другої статті 43 Конституції України, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Вільний вибір передбачає різноманітність умов праці, проте сталими (обов'язковими) є гарантії захисту працівника від незаконного звільнення за будь-яких умов праці. Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Положеннями частини третьої статті 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій (абз. 5 п. 2.1, абз. 1 п. 2.2, абз. 12-13 п. 3 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 04.09.2019 р № 6-р(П)/2019).

Зважаючи на те, що наведена юридична позиція Конституційного Суду України стосувалася обґрунтування застосування гарантій трудових прав працівників при звільненні, незалежно від формальної різниці категорії підстави припинення трудових відносин та предмету регулювання ст. 40 КЗпП України, виходячи із загальності конституційної та міжнародно-правової заборони дискримінації, вважаємо, що вказаний висновок є релевантним не лише щодо застосування ч. 3 ст. 40 КЗпП України, але й ч. 2 ст. 40 КЗпП України у частині нормативно-правового регулювання вирішення питань гарантій при припиненні державної служби.

Таким чином, державні службовці мають право на застосування гарантій та пільг при припиненні державної служби з підстав п. 1 ч. 1 ст. 88 Закону № 889-VIII, які визначені ч.ч. 2 та 3 ст. 40 КЗпП України. Їхнє незастосування до державних службовців прямо не передбачено законом, що свідчить про

відсутність законодавчих підстав для обмеження прав, а у аспекті підстав та порядку закріплення таких гарантій – відсутня легітимна мета та пропорційність при непоширенні відповідних норм на відносини припинення державної служби для захисту від незаконного звільнення, що має наслідком встановлення дискримінації та порушення у зв'язку із цим прав, свобод та інтересів осіб в частині трудових прав державних службовців.

Кадала В. В.,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг)

КЛЮЧОВІ НОТАТКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Трудова угода вважається одним із провідних видів взаємовідносин між роботодавцем та фізичною особою, яка виявила бажання реалізувати свої кваліфікаційні здібності. Трудова угода також виступає основою закріплення функціональних обов'язків, які зобов'язаний виконати найманий працівник. Враховуючи сучасні реалії більшість представників підприємницького сектору при укладанні трудової угоди обговорюють з особами, які виявили бажання працювати умови її припинення.

Нормативно-законодавчий блок, який включає пакет документів з питань припинення трудового договору представлено: Кодексом законів про працю України [1] та законами України «Про запобігання корупції» [2] і «Про очищення влади» [3]. Зокрема Кодексом законів про працю України [1] законодавець ст.36 «Підстави припинення трудового договору» надає перелік чинників, які роботодавець може врахувати як підставу припинення трудового договору. До них, як правило, включають наступні правові основи: угода сторін; закінчення строку трудової угоди, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення; призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу.

Практична діяльність показує, що в окремих випадках розірвання трудового договору може відбуватися з ініціативи самого працівника. Якщо виникає таке явище у трудових взаємовідносинах, найманий працівник використовує правові положення статті 38 «Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника» та статті 39 «Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника» Кодексу законів про працю України [1]. При цьому, законодавець також передбачив ситуацію коли розірвання трудової угоди відбувається з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Правовою основою даної події виступають статті 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» та 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або

уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов» Кодексу законів про працю України [1].

Ми вважаємо, залучаючи інформацію статті 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» Кодексу законів про працю України [1] роботодавець має звернути увагу на такі юридичні позиції як:

по-перше, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом;

по-друге, основою для розірвання трудової угоди можуть виступати зміни в організації виробництва і праці (ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників);

по-третє, вагомим чинником розірвання трудової угоди вважається виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

по-четверте, у випадку коли відбувається систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, трудова угода може бути розірвана.

Звернення до ст. 41 «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов» Кодексу законів про працю України [1] показало, що причинами розірвання трудової угоди можуть також виступати наступні дії: одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, тощо. Крім того, законодавець констатує, що «...власник або уповноважений ним орган з власної ініціативи зобов'язаний розірвати трудовий договір з посадовою особою в разі повторного порушення нею вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг».

Враховуючи вищевикладене доцільно зробити ряд висновків. Незалежно від форми власності представники підприємницького сектору мають використовувати правовий інструментарій при розірванні трудової угоди з найманим працівником. У разі розірвання трудової угоди за ініціативи працівника підприємства власник зобов'язаний залучити ті правові положення, які регламентовано Кодексом законів про працю України. В органах державної влади та місцевого самоврядування можуть бути застосовані також інші підстави щодо розірвання договору чи контракту. Проведені дослідження доводять, що положення законодавчого регулятора про працю має переглядатися у випадках коли змінюються форма власності підприємства, яка породжує необхідність осучаснення трудових взаємовідносин між роботодавцем та найманим працівником.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст.2056
3. Про очищення влади: Закон України від 16.09.2014 № 1682-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 44. ст.2041

Князькова Л. М.,

доцент кафедри загально-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

(*Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг*)

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Сучасний стан суспільного життя України характеризується кардинальним реформуванням багатьох його сфер, у тому числі й законодавства, що забезпечує правове регулювання функціонування відповідних органів державної влади. Створюються нові правоохоронні органи, відбувається істотна зміна компетенції вже існуючих, здійснюється перепідготовка та оновлення кадрового потенціалу наявних органів з метою приведення їх роботи до стандартів провідних демократичних держав. Діяльність правоохоронних органів привертає увагу суспільства та держави у будь-якій країні, що зумовлено важливістю тих функцій і завдань, які вони виконують.

Перетворення у державно-правовій системі української держави свідчать про необхідність комплексного дослідження проблемних питань та шляхів вдосконалення правового регулювання соціального забезпечення працівників поліції. Адже кожен поліцейський – людина, на яку покладений найвищий обов'язок, а саме захист прав та інтересів громадян. Досить часто при виконанні своїх службових обов'язків поліцейські ризикують своїм здоров'ям та життям. Тому важливим є створення надійної системи правового регулювання соціального забезпечення працівників поліції.

Відповідно до ст. 102 Закону України «Про Національну поліцію» особлива форма державної соціальної підтримки представлена державним пенсійним забезпеченням. Зазначена норма є відсилочною, а тому порядок та умови здійснення цієї форми соціального забезпечення встановлюються Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» [1]. Це спеціальний закон стосовно Законів України «Про пенсійне забезпечення» та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», які застосовуються до працівників підприємств, установ та організацій. Зазначений нормативний акт прийнятий ще у 1992 році та зазнав чимало законодавчих змін, що ускладнює правозастосовну діяльність. Деякі норми цього закону визнані Конституційним Судом України

антиконституційними. Оскільки єдиним нормативно-правовим актом у сфері пенсійного забезпечення працівників поліції, як і раніше для міліції, залишається Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» вважаємо необхідним прийняття нового закону щодо пенсійного забезпечення саме поліцейських. Адже на відміну від визначення міліції як озброєного органу виконавчої влади Закон України «Про Національну поліцію» дає визначення поліції як центрального органу виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку [2]. Правове регулювання пенсійного забезпечення військовослужбовців та працівників поліції єдиним нормативним актом (законом), на наш погляд, не відповідає реаліям сьогодення.

Окремо необхідно зробити акцент на відсутності законодавчої заборони на зменшення чи скасування обсягу соціальних прав працівників поліції. Встановлення такого обмеження на рівні закону цілком відповідатиме ст. 22 Основного Закону України. Згідно із зазначеною нормою конституційні права і свободи гарантуються державою і не можуть бути скасовані, при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів, не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав [3].

На практиці дуже часто трапляється так, що ця конституційна норма порушується. Прикладом цього є зменшення максимального розміру пенсії за вислугу років працівникам правоохоронних органів, у тому числі і працівникам поліції спочатку з 90 до 80 відсотків, а у подальшому з 80 до 70 відсотків грошового забезпечення [4].

Більш того, органи Пенсійного Фонду України при перерахунку пенсій колишнім працівникам міліції з 01.01.2018 р. також застосовують обмеження пенсії за вислугу років 70 відсотками грошового забезпечення. Тому більше трьох років пенсіонери внутрішніх справ відстоюють свої права на належний розмір пенсії за вислугу років у судах. Результатом таких звернень є постанова Великої Палати Верховного Суду від 16.10.2019 по справі №240/54/18, якою встановлено, що при перерахунку пенсії змінною величиною є лише розмір грошового забезпечення, натомість відсоткове значення розміру основної пенсії, яке обчислювалося при її призначенні відповідно до наявної у позивача вислуги років, є незмінним [5].

Але Верховний Суд не є законодавчим органом, а його рішення є тільки зразком при вирішенні типових справ і не можуть змінювати чи доповнювати закон.

Тому нами пропонується доповнення Закону України «Про Національну поліцію» нормою про те, що обмеження гарантій соціального і правового захисту працівників органів внутрішніх справ не допускається при прийнятті законів та підзаконних актів, а також при прийнятті рішень правозастосовними органами держави.

Список використаних джерел:

1. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 9 квітня 1992 р. №2262-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.
2. Про національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. №580- VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов економічного зростання в Україні: Закон України від 27.03.2014 р. №1166 – VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 20-21. Ст.745.
5. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16.10.2019 по справі №240/54/18.URL:<http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/85174587> (Дата звернення 13.05.2020).

Ковалів М. В.,

завідувач кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, професор
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

ОХОРОННА ФУНКЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ОХОРОНУ ПРАЦІ

Комплексний захист права особи та безпечні умови праці, дотримання законодавства про працю є одним з охоронних завдань адміністративної відповідальності у сучасних умовах розвитку української держави.

Серед існуючих видів захисту права особи на працю важливе місце належить адміністративній відповідальності. Охороняючи суб'єктивне право особи від порушень законодавства України про працю та її охорону, держава реалізує свій охоронний обов'язок перед суб'єктами трудових відносин. Основу охоронної функції адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та охорону праці складають її властивості, які мають суспільний характер і свідчать про демократичний правовий вплив охоронної функції адміністративної відповідальності. Правовий вплив цієї функції стане можливим за умови володіння інформацією правового (доказового) змісту, з тим, щоб передбачати її реалізацію для захисту порушеного права громадянина на працю та її охорону. При цьому значення охоронної функції адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та охорону праці має соціальний зміст, в основі якого важливе місце займає охорона прав і свобод громадян, захист їх законних інтересів (ст. 1 КУпАП) [1].

Охоронна функція адміністративної відповідальності, як і інші види функцій у праві, має свою власну мету та специфічні ознаки. Метою охоронної функції адміністративної відповідальності в галузі охорони праці можна вважати досягнення бажаного результату від застосування передбачених заходів впливу.

Запобіжне призначення охоронної функції адміністративної відповідальності передбачає використання засобів впливу на потенційних та можливих порушників законодавства про працю та її охорону, зокрема і шляхом проведення соціального діалогу як одного з чинників, що запобігає виникненню соціальних конфліктів на основі активної взаємодії органів держави, роботодавців та працівників (через їх представників), тобто так званий трипартизм [2, с. 7].

Засоби адміністративної відповідальності за порушення в галузі охорони праці мають певну сукупність способів і дій, що передбачені законодавством України і застосовуються для притягнення правопорушника до відповідальності. Охоронний зміст засобів юридичної відповідальності за порушення в галузі охорони праці прослідковується у кримінальних покараннях та дисциплінарних стягненнях, а також інших санкціях за порушення законодавства про працю.

Адміністративно-карний зміст охоронної функції адміністративної відповідальності є репресивним і передбачає негативне ставлення суспільства до порушень законодавства України про працю та її охорону. Правовідновлювальний, або компенсаційний зміст охоронної функції адміністративної відповідальності проявляється у діяльності, спрямованій на відшкодування заподіяної шкоди (ст. 40 КУпАП) [1], завданої суб'єктам трудових відносин.

Мета охоронної функції адміністративної відповідальності стосовно суб'єктів трудових відносин, які порушують законодавство про працю та її охорону, є платіжною для цих суб'єктів і може бути досягнута лише завдяки застосуванню заходів з боку органів державної влади і управління, громадських організацій, трудових колективів, спрямованих на формування в суб'єктів трудових відносин високого рівня правової свідомості і належної правової культури.

Охоронній функції адміністративної відповідальності властиві штучні ознаки, що характеризують її реалізацію. Це стосується змісту діяльності органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про порушення законодавства України про працю та її охорону і притягати винних осіб до відповідальності. Охоронну діяльність вказаних суб'єктів можна умовно поділити на підготовчу, основну і додаткову. Вказані елементи охоронної діяльності певною мірою відповідають існуючому порядку провадження у справах про адміністративні правопорушення та виконанням постанов про накладення адміністративних стягнень.

Вплив охоронної функції на правові відносини виникає з часу порушення справи про адміністративне порушення законодавства України про працю та її охорону. При цьому повинні бути учасники адміністративного провадження, процесуальний статус яких є неоднорідним, але він повною мірою захищається нормами адміністративного права і має державно-примусовий характер, який визначає правомірну та ефективну реалізацію охоронної функції.

Список використаних джерел:

1. Кодекс Української РСР про адміністративні правопорушення. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1984. Додаток до № 51. Ст. 1153.
2. Глосарій із трудового права та соціально-трудоких відносин. К.: ВД «Стилос», 2006. 31 с.

Кондратюк Т. М.,

старший викладач кафедри аграрного, земельного та екологічного права, кандидат юридичних наук
(*Національний університет біоресурсів і природокористування України ім. акад. В. З. Янчука*)

НАКОПИЧУВАЛЬНІ ПЕНСІЇ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Ще 17 років тому у Законі України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV [1] закладено засади функціонування другого рівня пенсійної складової – накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування. Доцільність запровадження накопичувальної системи обґрунтовується зняттям навантаження на Пенсійний фонд України і можливістю громадян України отримувати другу (додаткову до пенсії із солідарної системи) пенсію.

Як показує досвід інших країни, введення накопичувального загальнообов'язкового державного пенсійного страхування це є неминучим кроком пенсійної реформи. Проте її запровадження постійно відкладається, чи то від нехватки політичної волі, не досконалості фінансової системи країни, чи браку коштів. У більшій мірі турбує витратна частина впровадження цієї системи.

У грудні 2019 року у Верховній Раді України зареєстровано проект Закону України «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» [2]. Законопроектом передбачено створення значної кількості суб'єктів накопичувальної системи (ст. 2): 1) Пенсійне казначейство; 2) центральний адміністратор; 3) Пенсійний фонд; 4) авторизовані компанії з управління активами; 5) авторизовані зберігачі; 6) авторизовані адміністратори; 7) авторизовані недержавні пенсійні фонди; 8) авторизовані страхові організації; 9) платіжні представники; 10) учасники системи (фізичні особи, які сплачують або на користь яких сплачуються накопичувальні внески, та які мають право на отримання виплат з системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення; 11) аудиторські фірми [2]. Забезпечення належного функціонування більшості із цих суб'єктів потребує додаткових витрат, а окремих (наприклад, Пенсійне казначейство) за рахунок коштів державного бюджету.

Додаткові фінансові навантаження покладатимуться на роботодавців та доходи (заробітну плату) працівників, оскільки згідно ст. 19 законопроекту «внески до накопичувальної системи не є складовою частиною єдиного внеску на

загальнообов'язкове державне соціальне страхування і нараховуються та сплачуються окремо» [2].

Страхові накопичувальні внески від розміру заробітної плати працівника передбачено розподілити між роботодавцем і працівником наступним чином: 2% сплачуватимуть роботодавці і 1% - працівники. За власної волі, учасник системи (працююча фізична особа) може сплачувати більший розмір накопичувального внеску, при цьому пропорційно збільшуватися свій внесок зобов'язаний і роботодавець, але з максимальним обмеженням до 5 %. Так, якщо працівник сплачує 2%, роботодавець повинен сплатити 3%; при ставці працівника 4 та більше %, роботодавець - 5% (пункт 30 Перехідних положень законопроекту) [2]. Доречно відмітив Григорій Осовий «що повною мірою перевагами накопичувальної пенсійної системи не можуть скористатися люди з низькими доходами» [3]. При мінімальних накопичувальних внесках від величини мінімальної заробітної плати, накопичувальна система не забезпечить належний рівень пенсійного забезпечення.

Отже, при запровадженні накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування паралельно потрібно вирішувати питання збільшення величини заробітної плати не забувати, що ніхто не відміняє солідарну систему пенсійного забезпечення, у якій є свої проблеми, які теж потребують вирішення.

В цілому, дане питання є дуже актуальним і дискусійним та потребує додаткового детального дослідження.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
2. Проект Закону України «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення» від 27 грудня 2019 р. № 2683. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67794.
3. Накопичувальні пенсії на часі, 17 травня 2020 рік. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/18648.html>

Котуха О. С.,

професор кафедри цивільного права та процесу
кандидат юридичних наук, професор
(Львівський торговельно-економічний університет)

ЗАСТОСУВАННЯ СУДОМ АНАЛОГІЇ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

За сучасних умов важливим є всебічний захист прав і свобод громадянина, найбільше в сфері реалізації права на працю, оскільки особливо в теперішній період, почастишали випадки, коли власники підприємств нехтують вимогами КЗпП України, як щодо оплати праці (її розміру, своєчасної виплати, невивплати тим, хто працював протягом строку випробування) так і з приводу дотримання

правил охорони праці, дотримання безпеки праці та ін. В судовій практиці неодноразово зустрічаються такі спори між працівником та власником (або уповноваженим ним органом), які важко, а інколи, і неможливо вирішити лише із застосуванням норм трудового права.

У випадках, коли правовідносини, що мають місце, безпосередньо не врегульовані в законі, то застосовується аналогія закону – поширення на вищевказані відносини інших правових норм, що регламентують подібні відносини.

Принцип застосування аналогії права і закону в цивільному та трудовому праві є таким: дозволено все, що не заборонено законом.

Якщо спірні правовідносини не врегульовані законом, суд застосовує закон, що регулює подібні за змістом відносини (аналогія закону), а за відсутності такого суд виходить із загальних засад законодавства (аналогія права) [1, с. 83]. Тобто має місце законодавче закріплення принципу аналогії також і у цивільному процесуальному праві.

В судовій практиці при застосуванні аналогії при розгляді трудових спорів головним є послідовність, співмірність та виваженість такого застосування. Так, за наявності прогалин у регулюванні групи відносин існує спокуса звернення до положень іншої галузі права.

При виявленні прогалин у системі трудового права як теоретики, так і практики трудового права, а частіше, цивілісти, рекомендують використовувати норми цивільного законодавства щодо врегулювання трудових правовідносин.

Найбільш часто трапляються випадки застосування аналогії при розгляді судових справ стосовно заподіяння матеріальної шкоди сторонами трудового договору, відшкодування моральної шкоди працівнику власником або уповноваженим органом, а також встановлення та виконання умов такого виду трудового договору, як контракт.

Яким би не було досконалим законодавство певної держави, воно не може бути всеосяжним та регулювати всі відносини, що потребують правового врегулювання або вирішення у судовому порядку. Майже всі країни переживають такі етапи у правотворчому процесі, коли має місце певне відставання права від суспільних інтересів та правовідносин, що породжує з'явлення у праві прогалин. Загалом, під прогалиною в праві розуміється відсутність в діючому законодавстві норм стосовно обставин, що знаходяться у сфері правового регулювання та потребують юридичного впливу [2, с. 35].

Прогалини в законодавстві заповнюються шляхом правотворчої діяльності, застосуванням аналогії закону і права в судовій практиці.

На сьогодні є важливим застосування за принципом аналогії деяких судових рішень Європейського Суду у відповідності до вимог Закону України „Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”[3], яким передбачено порядок виконання рішень Європейського суду та основні принципи застосування в Україні Конвенції і практики Європейського суду.

Список використаних джерел:

1. Орзіх В.М. Поняття аналогії закону й аналогії права в цивільному праві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Право. №54. 2019. С. 83–86.
2. Орзіх В. М. Прогалини в цивільному праві України та причини їх виникнення. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 34–37.
3. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23.02.2006 № 3477-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

Кузнецова Л. В.,

доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту,
кандидат юридичних наук
(Черкаський інститут пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України)

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ (ГЕНДЕРУ)

На сьогоднішній день одним з нагальних питань, закріплених та гарантованих Конституцією України [1] є заборона дискримінації у всіх сферах суспільного життя, в тому числі і в реалізації права на праці.

Міжнародна організація праці, учасником якої є Україна, з самого початку свого існування приділяла багато уваги здійсненню заходів, по встановленню рівних можливостей серед працівників та забороні дискримінації на ринку праці. Зокрема Конвенцією № 111 закріпила рівність у праці та заборонила дискримінацію в галузі права та занять, тим самим передбачила рівність у праці та виключення дискримінації, під якою під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що призводить до порушення рівності можливостей у галузі праці та занять.

На сьогоднішній день у сфері праці розрізняють пряму та непряму дискримінацію. Пряма дискримінація існує там і коли, де нерівне ставлення виникає в результаті прямого застосування законів, правил чи практики, які виражаються в явно відмінному ставленні за однією конкретною ознакою.

Непряма дискримінація виявляється там, де локальні нормативні акти з одного боку є нейтральними, проте можуть призвести до невігідних ситуацій для тих працівників, на яких вони поширюються; тим самим довести факт дискримінації працівнику практично не можливо.

Трудова дискримінація часто розповсюджена на етапі працевлаштування, оскільки майбутній працівник не має доказів прямої відмови роботодавця в прийнятті на роботу, і тим самим довести справжні мотиви відмови роботодавця в прийнятті на роботу не може. Також вона простежується між працівниками різної статі, або різного соціального прошарку.

На превеликий жаль прояви дискримінація з боку роботодавця не є гарантією притягнення останнього до відповідальності. Адже на сьогоднішній день відсутня дієва процедура притягнення роботодавця до відповідальності. Хоча законодавча база була ще створена в 2005 році з прийняттям закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [3], метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією.

В 2013 році Верховна Рада України прийняла Закон «Про засоби запобігання та протидії дискримінації в Україні» [2] який визначив організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Отже, принцип недопущення дискримінації у сфері доступу до праці передбачено як міжнародно-правовими актами, так і національним законодавством. Проте як чинний Кодекс законів про працю України, так і інші спеціальні закони містять ряд прогалин, що не можуть забезпечити реалізацію вказаного принципу. Забезпечення принципу недопущення дискримінації у сфері праці повинно бути реалізовано на всіх етапах трудових відносинах: при укладенні трудового договору, переведені на іншу роботу, оплаті праці, звільненні.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, від 28.06.1996р. № 254к/96-ВР в редакції від 02.03.2014 р. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254-к/96-вр.
2. Про засоби запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон України, від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/192-к/12-вр.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закон України, від 08.09.2005 № 2866- IV. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/174-к/05-вр.

Курило Т. В.,

доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПОЛЩЕЙСЬКИЙ ЯК ОСОБЛИВИЙ СУБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Будь-яке правовідношення, в тому числі й трудове, складається з певної кількості елементів. Традиційно виділяють три елементи: суб'єкти, об'єкт та зміст правовідношення.

Водночас С. С. Алексєєв вказує, що в тих галузях права, де результат діяльності зобов'язаної особи невіддільний від самої діяльності, немає і

спеціальної проблеми об'єкта правовідносин. У трудовому праві матеріальні блага, по суті, невіддільні від самої трудової діяльності робітників та службовців і не можуть розглядатися ізольовано від матеріального змісту трудових правовідносин.

Дану точку зору підтримав Б. К. Бегічев, який до елементів трудового правовідношення відносив суб'єктів, тобто осіб, що виступають носіями трудових прав і обов'язків, та зміст. Учений обґрунтовував свою позицію тим, що в трудових правовідносинах об'єкт (відповідні блага) невіддільний від їх матеріального змісту (поведінки зобов'язаних суб'єктів). І, оскільки, в трудовому праві матеріальні блага (об'єкти) практично невіддільні від трудової діяльності робітників та службовців, характеристика матеріального змісту трудових правовідносин, по суті справи, вичерпує і питання про їх об'єкт. Відзначимо, що об'єкт правовідношення найтіснішим чином пов'язаний з інтересом уповноваженої сторони. Основною метою вступу громадянина в трудові правовідносини є отримання засобів до існування у вигляді заробітної плати. Отже, виплачувана заробітна плата є одним з об'єктів даного правового зв'язку.

Одним із суб'єктів трудових правовідносин з поліцейськими звичайно є сам поліцейський. Поліцейський як суб'єкт відповідного трудового правовідношення дещо відрізняється від звичайних працівників.

Трудова функція поліцейських пов'язана з виконанням державних завдань правоохоронної спрямованості. До того, ж більшість умов праці поліцейського заздалегідь визначена в нормативному порядку в Законі України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII (далі - Закон).

Стосовно трудового правовідношення з поліцейськими національний законодавець вирішив питання з особою роботодавця наступним чином. Так, ст. 63 Закону передбачає, що контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами [1].

Отже, національний законодавець роботодавцем у досліджуваних відносинах називає державу. Слід повністю погодитися з даним підходом, оскільки у визнанні держави другою стороною трудового правовідношення з поліцейським лежить ідея про служіння поліцейського, передусім, державі як політико-правовій організації суспільства, що забезпечує реалізацію та захист індивідуальних, групових і загальносуспільних інтересів на певній території. Саме державні інтереси для поліцейського повинні бути в пріоритеті, а не інтереси певного органу поліції або його керівника.

У юридичній літературі висловлюються застереження щодо служіння державного службовця не державі, а державному органу та його керівнику. Так, відзначається, що розуміння державної служби як служби в державних органах може призвести до того, що сама держава розділиться на численні органи, і керівник кожного з них буде реалізовувати юридично-владні повноваження в конкретній державній сфері за своїм розсудом. А оскільки державні службовці

повною мірою стають залежними від керівника державного органу «політичного» чиновника, що заміщає державну посаду за призначенням, то вони не зможуть здійснювати контроль за законністю його дій і рішень [2].

Л. О. Чиканова не бачить нічого поганого у визнанні державного органу стороною службового контракту. Вчена вказує, що тільки сумлінне служіння кожного державного службовця конкретному державному органу може забезпечити ефективну діяльність цього органу із реалізації відповідних функцій держави, і, в остаточному підсумку, ефективність самої держави. Визнання державного органу стороною службового контракту не суперечить самій ідеї про служіння державного службовця державі як такий [3, с. 110].

Отже, підтримуючи загалом підхід національного законодавця щодо визнання держави роботодавцем у трудових правовідносинах з поліцейськими, вважаємо також правильною вказівку на те, що від імені держави виступає поліція. Так, держава Україна, оскільки саме про неї йдеться в законодавчому визначенні, є комплексним утворенням із розгалуженим керівництвом, гілками влади, багатьма різноплановими функціями, центрами політичного впливу, і в такому розумінні не може сама бути в чистому вигляді роботодавцем у всіх трудових правовідносинах, які виникають з працівниками державних органів, у тому числі органів Національної поліції України.

Слід звернути увагу й на те, що сучасне національне законодавство, зокрема Цивільний кодекс України, окремим видом юридичної особи виділив юридичну особу публічного права.

Отже, Національна поліція України є конкретним роботодавцем, оскільки саме в цьому органі проходить служба поліцейського, саме керівник Національної поліції України та керівники територіальних органів Національної поліції України призначають на посади поліцейських та звільняють їх зі служби. Громадянин України, який приймається на службу, зараховується в штат органу поліції.

Список використаних джерел:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
2. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Х., 2002. 58 с.
3. Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право, право социального обеспечения». М., 2005.

Кучер В. О.,
завідувач кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЧЕРГОВІСТЬ НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПОЛІЦЕЙСЬКИМ

Питання надання відпусток поліцейським регулюється статтями 91-93 Закону України «Про Національну поліцію». Зазначений Закон не визначає порядку надання поліцейським відпусток, а лише встановлює окремі їх особливості. Також не регламентовані питання черговості надання відпусток.

До питань відпусток поліцейських, які не вирішені законодавством про поліцію, застосовується трудове законодавство, зокрема Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) та Закон України «Про відпустки». Таке правило міститься у ст. 92 Закону України «Про Національну поліцію», де вказано: «поліцейському надаються ... додаткові відпустки у зв'язку із навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) та інші види відпусток відповідно до законодавства про відпустки».

Як зазначає К. Ю. Мельник у Законі України «Про Національну поліцію» закріплено переважну більшість галузевих принципів трудового права, що свідчить про трудово-правовий характер відносин з проходження служби в Національній поліції України [1, с. 51].

Стаття 79 КЗпП та ст. 10 Закону України «Про відпустки» зазначають, що черговість надання відпусток встановлюються графіком відпусток, який затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

В Національній поліції України безпосереднім роботодавцем виступає Національна поліція України, а держава Україна – прямим роботодавцем у відносинах проходження служби поліцейським. Слід погодитися з думкою К. Ю. Мельника, що керівники органів Національної поліції, яким надано право призначати на посади поліцейських, накладати на них дисциплінарні стягнення та звільняти зі служби виступають представниками відповідного органу поліції, тобто роботодавця [1, с. 92].

Для реалізації права поліцейського на відпочинок та відпустку зокрема, підрозділами кадрового забезпечення формуються графіки відпусток, що є обов'язковим локальним актом територіального органу поліції. Відсутність графіка відпусток за позицією Міністерства соціальної політики України тлумачиться як порушення вимог законодавства про працю [2].

Графік відпусток не лише є обов'язковим документом, що передбачений законодавством, а й ефективним інструментом управління. Він дозволяє, по перше, гарантувати реалізацію права працівника на відпочинок, а, по друге, дає можливість роботодавцю забезпечити нормальну роботу підприємства (установи, організації) за умови відсутності працівників.

Вимоги до такого виду документа на законодавчому рівні не передбачені. Тому органи поліції складають графік у довільній формі. Зазвичай, графік відпусток містить прізвище, ім'я, по батькові працівника, його посаду. Тут повинні вказуватися усі працівники: поліцейські, вільнонаймані працівники, які працюють за трудовим договором, в тому числі сумісники. Особи, які виконують роботу за цивільно-правовими договорами, до графіку відпусток не включаються.

У графіку зазначається вид відпустки. Необхідно враховувати, що тут слід вказувати не лише чергові, а й інші оплачувані відпустки. Це можуть бути додаткові відпустки у зв'язку із вислугою років, відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, а також щорічні чергові відпустки, невикористані працівниками у минулому році.

У графіку відпусток повинно бути відображено місяць використання відпустки або місяці початку та її завершення; також – кількість календарних днів. Може бути визначені дати початку та закінчення відпустки поліцейського. Як правило, в органах поліції вказуються місяці відбуття поліцейських у відпустку.

Чергова відпустка може плануватися частинами, при цьому одна частина відпустки повинна бути не менше 10 діб (ст. 93 Закону України «Про Національну поліцію»).

У графіку можна передбачати графу «Примітки», де можна вказувати на підставу перенесення відпустки та нову дату її початку.

У будь-якому випадку при складанні графіків повинні враховуватися інтереси служби, особисті інтереси поліцейських та можливості їх відпочинку.

Також при формуванні графіку відпустки відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» роботодавець повинен врахувати, що окремим категоріям працівників щорічні відпустки надаються у зручний для них час. Це можуть бути такі працівники з числа поліцейських:

- 1) жінка перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 2) жінка, яка має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 3) одинока матір (батько), які виховують дитину без батька (матері); опікун, піклувальник або інша самотня особа, яка фактично виховує одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 4) дружина (чоловік) військовослужбовців;
- 5) ветеран праці та особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 6) ветеран війни, особа, яка має особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особи, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 7) інші категорії працівників, передбачені законодавством, колективним або трудовим договором.

Графік надання відпусток доводиться до відома всіх працівників, що передбачено ст. 10 Закону України «Про відпустку». Ефективним способом доведення графіку відпусток до відома працівників є ознайомлення з його змістом під підпис, що рідко виконується у територіальних підрозділах поліції.

Найзручнішою формою ознайомити працівників з визначеним графіком періодом відбуття у відпустку – вивісити графік відпусток для загального ознайомлення в приміщеннях органів поліції чи в їх структурних підрозділах.

Не встановлені на законодавчому рівні строки затвердження графіку надання відпусток. Поки не прийняті відповідні підзаконні нормативно-правові акти, чинною є постанова Державного комітету праці СРСР від 20.07.1984 р. № 213 [3], якою визначені Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій. Цим документом передбачено складання графіків відпусток щороку не пізніше 5 січня. Якщо графік надання відпусток затверджується в інший термін, це має бути обумовлено колективним договором органу поліції.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Остаточне рішення про надання поліцейському відпустки приймає керівник органу поліції. Ненадання працівнику відпустки, яка визначена у графіку, з ініціативи керівника не допускається. Згідно зі ст. 11 Закону України «Про відпустки» щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Рідко трапляються випадки відмови працівника використати право на відпустку. У такому разі, як зазначив Житомирський окружний адміністративний суд у постанові від 09.11.2016 р. у справі № 806/1561/16, відпустка – це право працівника, де обов'язком роботодавця є реалізація такого права. Використання ж цього права залежить лише від волі працівника, оскільки відсутній правовий механізм примусового направлення працівників у відпустку [4].

Роботодавець може у визначений графіком строк без заяви працівника видати наказ (розпорядження) про надання відпустки. Виконання розпоряджень роботодавця відповідно до вимог ст. 139 КЗпП є обов'язком працівника.

Підводячи підсумок варто звернути увагу на потребу розробки підзаконного нормативно-правового акту, який б визначав зміст та порядок затвердження графіку відпусток поліцейських. Документ вноситиме ясність для працівників кадрових підрозділів органів поліції та слугуватиме однією з гарантій реалізації права поліцейського на відпочинок.

Список використаних джерел:

1. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейським: монографія / К.Ю. Мельник, С.М. Бортник, О.В. Худякова / за ред. К.Ю. Мельника. Х.: ХНУВС, 2017. 230 с.
2. Відносно складання графіків відпусток: Лист Міністерства соціальної політики України від 29.07.2015 р. № 191/10/136-15 URL: https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=1880
3. Про затвердження Типових правил внутрішнього трудового розпорядку: Постанова Державного комітету праці СРСР від 20.07.1984 р. № 213 URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-844>
4. Постанова Житомирського окружного адміністративного суду від 09.11.2016 р. у справі № 806/1561/16 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/SO12685.html

Лісіцина Ю. О.,

доцент кафедри кримінально-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПИТАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ОЗНАКОЮ ГЕНДЕРНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ У ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Європейська конвенція з прав людини після набрання чинності, не лише проголосила основні права та свободи людини, але і створила особливий механізм їх захисту.

З метою забезпечення додержання принципів Конвенції було прийнято Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477 – IV. Стаття 17 даного Закону передбачає, що суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Європейського суду з прав людини, як джерело права [1].

Беззаперечно, приєднання України до даної Конвенції є одним з важливих факторів побудови правової держави та підтримання європейських цінностей.

Починаючи з 1990 року Європейських суд з прав людини (далі ЄСПЛ) виніс цілу низку рішень, що стосуються питань, пов'язаних з правовим статусом сексуальних меншин.

Відповідно до ст. 2-1 Кодекс законів про працю України, 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, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків,

місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією порушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2].

Внесені до ст. 2-1 КЗпП зміни прямо забороняють дискримінацію у сфері праці за ознакою статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, чим гарантують рівні умови праці для цієї категорії осіб .

Разом з цим, за дослідженням, що було проведено правозахисним ЛГБТ Центром «Наш світ» у 2019 році було зафіксовано 23 випадків порушення трудових прав за ознакою сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності. Таке порушення трудових прав, зокрема, полягало у дискримінації: бездіяльності адміністрації, доведення до звільнення за власним бажанням, незаконне звільнення, незаконна відмова в прийомі на роботу, образи, приниження людської гідності, погрози, пониження на посаді/відмова в просуванні, упереджене ставлення, фізичне насильство, інші порушення трудового законодавства з боку адміністрації [3, с. 42-43].

Оскільки, незважаючи на законодавчу заборону дискримінації у сфері праці щодо гомосексуальних, бісексуальних чи трансгендерних людей такі порушення відбуваються, практика ЄСПЛ щодо таких справ набуває особливого значення.

У справі Smith and Grady проти Великобританії обидва заявників подали скарги до ЄСПЛ щодо їх звільненням з Військово-повітряних сил (ВПС) Великобританії у зв'язку з сексуальною орієнтацією заявників. Так, 8 квітня 1989 року Дженет Сміт заключила з ВПС Великобританії контракт строком на 9 років з подальшою можливістю його продовження. 12 липня 1994 року заявниця отримала повідомлення, в якому невідома жінка повідомила, що вона сповістила керівництву ВПС стосовно сексуальної орієнтації заявниці. 15 липня 1994 року Сміт була допитана військовою поліцією. Інтерв'ю тривало приблизно 35 хвилин, де заявниця підтвердила, що протягом шести років вона мала відносини з іншими жінками. Звіт про розслідування був скерований командирю заявниці, який 10 серпня 1994 року рекомендував звільнити Сміт. 16 листопада 1994 року заявниця, незважаючи на позитивну службову характеристику була звільнена зі служби у збройних силах.

12 серпня 1980 року Грем Грейді заключив контракт з ВПС Великобританії. В травні 1993 року він повідомив дружині про свою гомосексуальність. Про це стало відомо командирю Грейді, після чого почалось адміністративне розслідування. 13 липня 1994 року військова поліція підготувала звіт, на підставі якого, незважаючи на позитивну службову характеристику, заявник був звільнений зі служби.

13 юня 1994 г. военной полицией был подготовлен отчет, на основании которого, несмотря на положительную служебную характеристику, заявитель был освобожден от должности с 12 декабря 1994 г.

Такі дії ВПС, на думку заявників є порушенням ст. 8 Конвенції (в поєднанні з ст. 14) . Крім того, заявники вважають, що політика Міністерства оборони Великобританії спрямована проти проходження військової служби гомосексуалами, що порушує ст.ст. 3 та 10 Конвенції (в поєднанні зі ст. 14). Вони також скаржились щодо відсутності ефективного внутрішнього засобу правової охорони від таких порушень – ст. 13 Конвенції.

ЄСПЛ прийшов до висновку, що звільнення з ВПС Великобританії лише внаслідок гомосексуальності являється порушенням ст. 8 Конвенції, а також порушення ст. 13 Конвенції, оскільки, у заявників були відсутні ефективні засоби правового захисту від цих порушень.

У справі *Perkins and R. Проти Великобританії* (Applications nos. 43208/98;44875/98) заявники стверджували, що розслідування щодо їх сексуальної орієнтації та звільнення з Королівського військово-морського флоту КВМФ), чия політика передбачала заборону присутності гомосексуалів у збройних силах, порушували їх права, відповідно до ст. 8 Конвенції окремо та спільно зв ст. 14 Конвенції.

Першого заявника було викликано на співбесіду з керівництвом КВМФ внаслідок повідомлення, що він має нетрадиційну сексуальну орієнтацію. Заявник був допитаний щодо його сексуальних партнерів та ВІЛ статусу. Під час інтерв'ю, яке тривало 10 хв. заявник погодився, що є гомосексуалом, після чого він був звільнений відповідно до політики Міністерства оборони проти гомосексуалістів, які проходять службу в збройних силах.

Про сексуальну орієнтацію другої заявниці повідомила її колега, якій вона довірилась і розказала про лесбійські стосунки. На підставі цієї інформації її розбудили посеред ночі та викликали на допит.Інтерв'ю тривало 2 години і зосереджувалося на питаннях інтимного сексуального характеру. Майно заявниці було обшукане, кілька речей конфісковано, вона також була звільнена зі служби.

ЄСПЛ встановив, що оскільки, звільнення заявників відбулось після розкриття їх нетрадиційної орієнтації, що потягло за собою втручання у їх право на приватне життя, такі дії порушили ст. 8 Конвенції і не може бути виправдне потребами демократичного суспільства.

Аналогічною до попередніх справ є справа *Beck, Copp and Bazeley проти Великобританії* (Applications nos. 48535/99; 48536/99; 48537/99). Троє заявників були працевлаштовані у ВПС Великобританії. Хоча протягом декількох років вони успішно несли службу, як тільки було виявлено, що вони були гомосексуалістами, вони були піддані інтерв'ю щодо деталей їхнього особистого життя.Після підтвердження їх гомосексуалізму вони були звільнені зі служби.

ЄСПЛ встановив порушення ст. 8 Конвенції (право на повагу до приватного і сімейного життя) та ст. 13 Конвенції (право на ефективний засіб юридичного захисту).

Оскільки класичне розуміння концепції прав людини передбачає, що порушити їх може перш за все держава, в сфері трудових відносин справи, що розглядались ЄСПЛ стосувались лише державної служби заявників. У вище

згаданих рішеннях наведені випадки звільнення гомосексуалів із збройних сил на підставі їх сексуальної орієнтації, що порушило ст. 8 Конвенції.

Вбачається, такі рішення можуть бути використані і в українській правозастосовній практиці.

Список використаних джерел:

1. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477 – IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15>. (дата звернення 06.05.2020 р.).

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення 06.05.2020 р.).

3. Старі проблеми, нові перспективи. Становище ЛГБТ в Україні у 2019 році / Центр «Наш Світ». Київ : Центр «Наш світ», 2020. 56 с.

Мацейко А. Ю.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У СФЕРІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

На сьогоднішній день проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг й надалі залишаються актуальними. Адже система надання соціальних послуг, невід’ємною частиною якої є недержавні організації (НДО), перебуває в Україні на низькому рівні і потребує подальшого розвитку. Багато авторів намагались розглянути дане питання у повному обсязі, тобто, кожен хотів опрацювати детально проблему і подальші перспективи активізації діяльності громадських організацій в нашій країні. Але, на мою думку, найбільш детально ці питання розглянули такі дослідники, як: Ю. Горемикіна, Т. Семигіна, В. Степаненко, Л. Паливода та О. Кікоть.

Громадянське суспільство відіграє важливу роль всередині будь-якої держави, а саме у тій, яка поважає та захищає права та інтереси громадян, їх честь та гідність, дослухається до громадської думки. Україна також прагне побудувати власне громадянське суспільство, важливим інструментом чого є так званий «третій сектор» з усією сукупністю організацій, що його утворюють і за якими ще з початку 1990-х років закріпився термін «недержавні». Як на мене, то сам термін «недержавні організації» треба розуміти як незалежні від політичних і

комерційних структур громадські об'єднання, які створюються для реалізації громадських ініціатив і безпосередньо спрямовані на економічні та соціальні перетворення у суспільстві.

Варто зазначити, що саме поняття «третій сектор» кожен розуміє по-різному, а саме як: «неприбутковий», «допоміжний», «сектор соціальних корпорацій», «благодійний», «незалежний», «неурядовий», «недержавний». Як зазначає В. Степаненко, саме поняття «громадянське суспільство» часто вживається як синонім «третього сектора» - умовного терміна, який описує мережу неурядових неприбуткових суспільно-громадських асоціацій та об'єднань громадян. На думку цього автора, таке розуміння концепції є дещо коротким та бере за основу лише одну, хоча й важливу його характеристику [1, с. 49].

Щодо структури недержавних організацій, то можна сказати, що вона є досить різноманітна. У ній важливе місце посідають недержавні організації, що надають соціальні послуги. Зазвичай подібні НДО створюються для надання потрібної послуги чи розв'язання особливого соціального питання, можуть мати регіональний, національний чи інтернаціональний рівень.

Закон України «Про соціальні послуги» прийнятий 17.01.2019 допомагає нам зрозуміти які основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання або мінімізацію їх негативних наслідків, особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах. Саме стаття 13 цього Закону України визначає, що надавати соціальні послуги можуть не лише державні, а й недержавні організації. До надавачів соціальних послуг недержавного сектору Закон відносить «підприємства, установи, організації, крім громадських об'єднань, благодійних, релігійних організацій, фізичних осіб - підприємців та фізичних особи, які надають соціальні послуги з догляду відповідно до цього Закону без здійснення підприємницької діяльності» [2].

Звичайно, що специфіка надання соціальних послуг недержавними соціальними структурами відрізняється від державних, а саме тим, що у НДО істотно нижчий рівень, порівняно з державними службами, рівень їх формалізації та бюрократизації, відсутність так званої управлінської вертикалі, самоврядування та залучення до управління самих клієнтів, або їх активної частиною, працюють за системою «знизу вгору», а саме базують її на потребах клієнтів, можуть зосередити свої зусилля на наданні тих, які розширюють соціальний мінімум, хоча лише для частини громадян, коло їхніх клієнтів є істотно звуженим через необов'язковість надаваних послуг. Тобто, можна сказати, що незважаючи на зростання активності, більшість НДО в Україні мають певні труднощі із виконанням своїх функцій, пов'язані із:

- 1) відсутністю регулярного фінансування;
- 2) недостатністю відповідних навичок та кваліфікації у лідерів і працівників;
- 3) проблемами з навчанням та підвищенням кваліфікації працівників;
- 4) низькою активністю і низьким рівнем довіри до послуг НДО з боку громадян;
- 5) недостатньою відкритістю влади й бажанням співпрацювати з НДО.

Але в кожному потрібно бачити як недоліки, так і переваги. Тому перевагами діяльності НДО можна визначити такі:

- через НДО громадськість може бути залучена до процесу прийняття владних рішень на національному та місцевому рівнях;
- забезпечення громадського контролю публічної адміністрації, а також розподілу наявних ресурсів;
- можливість розподілу завдань із надання публічних послуг між державними і громадськими секторами;
- наявність організацій, які здатні виконувати функцію посередника між органами влади різного рівня та сприяти пошуку консенсусу між ними;
- наявність механізму забезпечення легітимізації владних рішень.

Проте в Україні є і позитивний досвід співпраці державних та недержавних соціальних організацій. Яскравим прикладом є діяльність навчально-реабілітаційного центру «Джерело» у м. Львові. Він був створений як громадська ініціатива батьків дітей із обмеженими можливостями. На початку всі заходи діяльності цієї установи відбувалися виключно за спонсорські кошти батьків та внески меценатів. Успішна діяльність цієї установи також фінансується і з бюджету м. Львова. Цей досвід показує, що безперечно перспективи співпраці державних організацій за активу місцевих громад має великий потенціал, а результати такої співпраці можуть принести значну користь як місцевій громаді, так і українському суспільству загалом.

Отже, я вважаю, що загалом держава зацікавлена в ефективній співпраці з недержавними організаціями, тобто причинами такої зацікавленості держави та органів місцевого самоврядування у взаємодії з третім сектором полягають у тому, що більшість громадських організацій створені для вирішення тих же завдань, з якими повсякденно мають справу державні та муніципальні органи. Це турбота про малозабезпечених, хворих, соціально неблагополучних громадян, сприяння вихованню та освіті дітей і підлітків, збереження і розвиток культури, реальний захист прав і свобод, гарантованих Конституцією України, і багато іншого, що не може бути забезпечено на чисто комерційній, ринковій основі. Існування «третього сектора» насамперед тим і обумовлено, що найактивніші члени суспільства прагнуть зробити свій внесок у вирішення поставлених перед ним проблем, не тільки виконуючи прямі обов'язки, покладені державою на всіх громадян, але і роблячи щось «понад обов'язки», добровільно.

Список використаних джерел:

1. Степаненко В. Українське громадянське суспільство. «Помаранчева» стадія становлення. *Віче*. 2005. № 2 (155). С. 49.
2. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII // *Голос України*. 2019. №82. Ст. 13.
3. Горемікіна Ю. Проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг. *Демографія та соціальна економіка*. 2009. №1(11).
4. Гілета О. Організація надання послуг як особливий тип соціальної організації. *Український соціум*. 2008. № 1(24). С. 9.

5. Семигіна Т. Словник із соціальної політики. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2005. С. 253.

6. Гаєва Н. Взаємодія органів державної влади та об'єднань громадян. *Держава і право*: зб. наук. пр. Вип. 17. К., 2002. С. 27.

Мелех Л. В.,
професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ СУДДІВ

Механізм забезпечення трудових прав суддів – це складне юридичне явище, яке, виконуючи властиві йому функції, безпосередньо впливає на правове регулювання відносин суддів у сфері праці цих осіб, оскільки є його ефективною тільки у разі розуміння поняття та справжньої сутності самого механізму забезпечення трудових прав суддів як працівників.

Пізнання його змісту є необхідним для усунення наявних на сьогодні недоліків законодавчої та правозастосовної практики. Вони створюють реальні перешкоди для реалізації суддями своїх правомочностей під час здійснення своєї трудової діяльності. Остання, у свою чергу, має суспільне значення, адже пов'язана із здійсненням правосуддя, основним завданням якого є охорона й захист прав і свобод фізичних та юридичних осіб від будь-яких порушень.

Механізм, що вивчається, діє на міжнародному та національному рівнях (національно-міжнародна ознака). Кожен з них включає нормативну та інституційну складову. Так, в Україні, з одного боку, національний рівень передбачає наявність єдиного комплексу правових норм, якими закріплюються трудові права суддів. Такі юридичні положення виражені у формі загальних та спеціальних законодавчих актів у сфері праці суддів.

Для контролю за дотриманням таких стандартів та вжиття належних заходів реагування з метою попередження або усунення їх порушень діють міжнародні правоохоронні й правозахисні інституції (органи, організації, їх об'єднання). Зокрема, це Організація Об'єднаних Націй, Рада Європи, Європейський суд з прав людини тощо. Крім того механізм забезпечення трудових прав суддів характеризується динамічністю й здатністю до саморозвитку й удосконалення [1, с. 84].

Реалізацію трудових прав суддівських працівників можна розглядати із суб'єктивної та об'єктивної сторін. Зміст першої завжди полягає в активній поведінці таких суб'єктів трудового права щодо здійснення означених правових можливостей, тобто їх використання для отримання певної правомірної вигоди. Наприклад, з метою працевлаштування вони мають вчинити такі послідовні дії, як звернутися до відповідного органу державної влади та пройти встановлену законом процедуру призначення на посаду судді.

Кожній галузі права притаманні власні, специфічні способи захисту суб'єктивних прав та законних інтересів. Проте у вітчизняній науці трудового права проблема способів захисту трудових прав та інтересів до цього часу ще не була предметом спеціального дослідження. Недосконалість залишається й чинне трудове законодавство України щодо закріплення способів захисту трудових прав та інтересів [2, с. 45].

Зважаючи на обмеженість наукових напрацювань у сфері дослідження питань захисту трудових прав суддів, вважаємо, що таке визначення є прогресивним та теоретично обґрунтованим. Найбільша проблема ґрунтовного дослідження питань захисту трудових прав суддів криється у визначенні переліку всіх можливих способів захисту цих прав. Така ситуація в першу чергу пов'язана з тим, що на сьогоднішній день відсутній чіткий перелік способів захисту трудових прав всіх категорій працівників, а не тільки суддів.

Ще одним фактом підтвердження нечіткості здійснення правового регулювання захисту прав суддів є наявність в КЗпП статті 222, де передбачено, що особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством [3].

Незрозуміло ні про які трудові спори суддів йдеться, ні про способи та засоби їх вирішення. Більше того спеціальним законодавством, зокрема Законом України «Про судоустрій та статус суддів» [4] встановлені лише особливості вирішення спорів під час притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. З цього можна зробити висновок, що всі інші трудові спори можна вирішити у загальному для всіх працівників порядку. Однак слід пам'ятати, що у випадку здійснення захисту прав суддів загальні способи захисту прав працівників (звернення до комісії по трудових спорах, вищестоящих органів та страйкування) непередбачені чинним трудовим законодавством для такої категорії працівників.

Механізм забезпечення трудових прав суддів у контексті судової реформи окреслений проблемами: соціально-матеріального забезпечення суддів; дискримінації суддів за статевою ознакою; непропорційного навантаження (перенавантаження) на суддів; законності звільнення суддів під час проведення судової реформи; притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Данилова М.В. Адміністративна і трудова складові правового статусу судді як представника судової влади і працівника суду. *Вплив юридичної науки на розвиток міжнародного та національного законодавства: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м.Харків, 12-13 квітня 2012 р. у 4-х томах. Х.: ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2012. Т.1. С.83-84.
2. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: дис... канд.юрид. наук: 12.00.05. О., 2007. 206 с.*
3. Кодекс законів про працю України за станом на 25.09.2019 р. // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Закон України : Про судоустрій і статус суддів за станом на 07.11.2019 р
Офіційний веб-сайт Верховної Ради України URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>

Мелечко О. С.,
здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Бутинська Р. Я.,
старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТІВ ТА ГАРАНТІЙ, ЯК ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Реалізація державних соціальних стандартів та гарантій, є показником якісної соціальної політики. Разом із прийняттям Законів України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. № 966-XIV та «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III, розпочалося формування системи державних соціальних стандартів та гарантій в Україні.

Проблематику правового регулювання державних соціальних стандартів та гарантій в Україні досліджувало багато вітчизняних науковців, зокрема Г. С. Лопушняк, О. В. Тищенко, Б. І. Сташків, М. А. Волгін, М. Л. Захаров, Н. Б. Болотіна, О. Ф. Новикова, О. Є. Максимчук та інші. Та варто зазначити, що розвиток національного законодавства України і надалі потребує глибокого аналізу та вивчення державних соціальних стандартів.

Однієї з головних проблем правового регулювання державних соціальних стандартів та гарантій, на думку багатьох вчених є нечітке трактування законодавцем понять "державні соціальні стандарти" і "соціальні норми і нормативи". Наслідком цього є випадки довільного використання цих схожих за змістом понять у документах законодавчої та нормативної бази України.

У своїй праці, присвяченій сутнісно-проблемним аспектам державних соціальних стандартів, гарантій та нормативів науковець О. Лопушняк, звертає увагу на головні відмінності між зазначеними вище визначеннями.

Підставою для ототожнення державних соціальних стандартів та нормативів стали положення Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», яким визначено, що державні соціальні стандарти — це соціальні норми і нормативи [2]. В свою чергу соціальні норми і нормативи у вищезгаданому законі визначаються, як показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами [1].

Виходячи з вищевикладеного робимо висновок, що ототожнення понять "стандарти" та "нормативи" є недопустимим, оскільки стандарт — це певний еталон, взірць, до якого потрібно прагнути, а норматив — це тимчасовий показник норми, відповідно до якого виконується певна робота, встановлюється що-небудь. Отже, нечітке трактування понять «державні соціальні стандарти» і «соціальні нормативи» є проблемою у правовому регулюванні державних соціальних стандартів та гарантій.

Державні соціальні стандарти мають відображати бажаний рівень життя кожної людини в країні, тому необхідним буде проаналізувати визначення поняття «рівень життя» та показників оцінки його якості. Відомі вітчизняні науковці О. Осауленко рівень життя визначають, як складну інтегральну, економічну категорію, яка комплексно виражає самопочуття населення, його матеріальний добробут, соціально-побутові умови, рівень задоволення не тільки матеріальних, а й соціальних та духовних потреб [3, с. 83].

Один із найпопулярніших та найбільш поширених у практичному застосуванні інтегральний показник оцінки якості життя це — індекс людського розвитку, розроблений в Інституті ООН з проблем соціального розвитку. У загальному вигляді він є поєднанням трьох компонентів — рівня добробуту, очікуваної тривалості життя населення та рівня освіти [4, с.90-93]. Варто зазначити, що під рівнем добробуту розуміють частку валового внутрішнього продукту на душу населення із урахуванням паритету купівельної спроможності національної валюти, а під рівнем освіти слід розуміти писемність населення, чисельність фахівців з середньою і вищою освітою тощо.

Отже, з контексту вищесказаного можна зробити висновок, що компоненти індексу людського розвитку доцільно відносити до державних стандартів, оскільки вони відображають рівень задоволення матеріальних, духовних та соціальних потреб населення країни.

Вітчизняні вчені Н. Баранова та Т. Новікова, стверджують, що державні соціальні стандарти — це гарантії високого рівня і якості життя, які держава зобов'язується забезпечити громадянам [5]. Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» базовим стандартом є прожитковий мінімум — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості. Варто погодитися з думкою вчених, що таке визначення суперечить самому поняттю «стандарт», оскільки мінімальний набір непродовольчих товарів та послуг незадовольняють основних соціальних і культурних потреб населення.

Тому на основі вищевикладеного робимо висновок, що основою визначення державних соціальних стандартів має бути забезпечення державою високого рівня життя кожному громадянину та його сім'ї, а також гарантії реалізації інших, передбачених Конституцією України соціальних прав.

Отже, враховуючи думки вітчизняних науковців можна зробити висновок, що понятійно-категоріальний апарат не відображає сутності понять «державні соціальні стандарти», «соціальні нормативи» та «державні соціальні гарантії», тому необхідно переглянути на законодавчому рівні визначення цих понять.

Список використаних джерел:

1. Про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії [Електронний ресурс]: Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>;
2. Лопушняк Г. С. Державні соціальні стандарти, гарантії та нормативи: сутнісно-проблемні аспекти. Збірник наукових праць Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана К, 2014. С. 491-499.
3. Корецька С. О. Нормативи та соціальні стандарти в механізмі бюджетного Фінансування галузей соціальної сфери. Економічний простір [Текст]. 2009. № 21. С. 130-137.
4. Осауленко О. Г. Спостереження та вимірювання соціальної захищеності населення України: проблеми становлення [Текст] / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова [та ін.]. К. : [б. в.], 2003. 440 с.
5. Про прожитковий мінімум [Електронний ресурс] : Закон України № 966-XIV від 15.07.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.

Михальчук В. П.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Гльків Н. В.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЖИТЛОВЕ СУБСИДЮВАННЯ ЯК ОЗНАКА СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ

Уже із статті 1 Основного закону нашої держави стає зрозумілим, що Україна є соціальною державою [1]. А це, у свою чергу, говорить про те, що у нас найвищою соціальною цінністю визначається людина, а наша країна має забезпечувати соціальний захист та достатній рівень життя своїх громадян, особливо це стосується тих верств населення, які з тих чи інших причин не мають можливості самостійно забезпечити себе засобами для існування в повному обсязі, тобто ідеться про малозабезпечені сім'ї.

Реалізація цього положення відображається через надання соціальних послуг. За своїм змістом соціальні послуги – це дії, які спрямовані на подолання складних життєвих обставин. В свою чергу законодавець визначає, що складні життєві обставини - обставини, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та

розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа/сім'я не може подолати самотійно[2].

Одною із основних форм соціального захисту населення є забезпечення доступності користування житловими приміщеннями й комунальними послугами. Питання житлової субсидії піднімали як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема А.М. Бабич, Е.Н. Єгоров, Е.Н. Жильцов, Н.А. Кричевський, В.Д. Роїк, А. Армак, У. Беверидж, Л. Ерхард, Дж.М. Кейнс, П. Куусі, Х. Ламперт, Е. Мейо, Л. Рістов, В. Репке та інші. Проте, на превеликий жаль, дослідження житлових субсидій знаходиться все ще на початковій стадії, оскільки небагато відомо про ефективність і результативність різних видів житлових субсидій.

В жовтні 2014 р. уряд запровадив нові – більш спрощені правила нарахування субсидій для малозабезпечених верств населення. Даний механізм нарахування субсидій передбачає індивідуальний розрахунок відсоток обов'язкового платежу для кожної сім'ї залежно від їх розмірів доходу. Даний порядок нарахування субсидій повинен був підштовхнути українців до енергозбереження, так як субсидія нараховується від соціально-нормативних потреб суспільства, а не від фактичного розміру спожитих житлових послуг[3].

Проте на цьому реформування субсидій не зупинилася. В 2016 р. постановою Кабінету Міністрів України № 319 від 27.04.2016 року була доповнена норма нарахування субсидій за рішенням комісії особам, які не зареєстровані, але фактично проживають у помешканні на підставі договору найму житла[4]. Впровадження змін продитковане тим, що у випадках відсутності засобів обліку ЖКП на кількість зареєстрованих осіб відрізняється від кількості осіб, які орендують житло, ускладнюється розрахунок житлової субсидії через невідповідність вартості послуг. Відтепер плата за послуги повинна нараховуватися на кількість осіб, які орендують житлове приміщення. При цьому не потрібно відкривати особові рахунки на оплату послуг на того, хто орендує житло [5].

З 1 січня 2019 року, уряд для подальшого стимулювання населення до енергозбереження запровадив монетизацію субсидій, тобто кожен хто оформив субсидію буде отримувати реальні гроші на спеціальні власні рахунки у банках для покриття своїх витрат на оплату житлових комунальних послуг. Це спонукатиме населення до більшої економії енергоресурсів, бо залишок коштів, що залишиться після оплати житлових послуг, залишатиметься на руках у населення яке, в свою чергу, зможе їх використати на свої побутові потреби.

Підсумовуючи думку багатьох вчених можна дійти висновку, що житло є суспільним благом, і держава повинна сприяти адекватній забезпеченості житла, оскільки це лежить у площині не лише довгострокових інтересів окремих індивідів і сімей, але і інтересів суспільства в цілому. Останнє обумовлене, зокрема, тим, що недостатня забезпеченість житлом негативно впливає на багато чинників, такі як якість життя, соціально-економічна стабільність, рівень злочинності тощо. Також варто зазначити, що нестача хорошого житла, таким чином, є не лише наслідком, але і джерелом бідності. Тому покращання житлових

умов, зокрема, через надання державних субсидій, є ефективним засобом у боротьбі з бідністю в цілому.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 14.05.2020).
2. Закон України «Про соціальні послуги» від 17.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19> (дата звернення 14.05.2020).
3. Сорокатиї В. М. Житлове субсидювання: тенденції та перспективи. *Економіка, облік, фінанси та право: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*: зб. матеріалів V наук.-прак. конф. (5 грудня 2019 р., Лубни). Лубни, 2019, 85 с.
4. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 27.04.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/319-2016-п>
5. Нові норми субсидювання: як змінили нарахування компенсації орендарям. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/news-14-delovyenovosti-36-novye-normy-subsidirovaniya-kak-izmenili-nachisleniya-kompensaciiarendatoram>.

Мокрицька Н. П.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

ФАКТИЧНИЙ ДОГЛЯД ЯК УМОВА НАБУТТЯ ПРАВА НА НАДБАВКУ НА ДОГЛЯД ЗА ДИТИНОЮ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» [1] одночасно з державною соціальною допомогою особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю може бути призначено і надбавку на догляд, яка спрямована на те, щоб компенсувати особі витрати, пов'язані з затратами на фактичний догляд.

Умовно надбавки на догляд за дитиною з інвалідністю можна поділити на два види. Це надбавки на догляд за дитиною з інвалідністю підгрупи А з поділом на вікові категорії : віком до 6 років та віком від 6 до 18 років. Їхній розмір встановлений у розмірі прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Положення закону України «Про Державний бюджет України» на відповідний рік передбачають окрему вартісну величину (грошовий розмір) для дітей віком до 6 років та від 6 до 18 років.

Другим різновидом виділяємо надбавки на догляд за іншою дитиною з інвалідністю. Їхній розмір встановлений у розмірі 50 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Проте, якщо особа, яку доглядають має важку форму інвалідності та потребує постійного стороннього догляду (прикуті до ліжка, сліпоглухонімі, з психічними вадами тощо) внаслідок захворювань за

переліком, затвердженим Кабінетом Міністрів України, не може застосовуватися рівень забезпечення прожиткового мінімуму.

Відповідно до змісту ст. 3 Закону України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» право на отримання надбавки на догляд за дитиною з інвалідністю має один з батьків, усиновителів, опікунів, піклувальників, які здійснюють фактичний догляд за дитиною з інвалідністю. Такі особи не повинні працювати, навчатися (крім заочної форми навчання), проходити службу чи займати виборну посаду.[1]

Проте, варто зазначити, що який фактичний догляд не означає, що він здійснюється цілодобово на постійній основі. Зокрема, у судовій справі №460/606/19 від 22.04.2019 р. суд зазначив, що застосування законодавцем в гіпотезі вказаної норми прислівника «фактично» вказує на те, що догляд за дитиною з інвалідністю має дійсно, безпосередньо здійснюватися особою, якій призначається відповідна надбавка. При цьому, прислівник «фактично» жодним чином не вказує на характер такого догляду щодо періодичності його здійснення, а саме: постійно чи з певним інтервалом.[2]

Перебування працівників у певних видах відпустки (по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці без збереження заробітної плати) не можуть бути перешкодою для отримання надбавки на догляд, якщо дитина з інвалідністю потребує домашнього догляду. Така довідка видається закладами охорони здоров'я на підставі рішення ЛКК про потребу дитини (дитини з інвалідністю) у домашньому догляді за встановленою формою медичної документації. Також для отримання надбавки потрібна копія наказу (розпорядження) роботодавця про надання відпустки або витяг з них. [1]

Важливо, що у такому випадку строк надання надбавки тотожний строку потреби дитини у домашньому догляді, але не більший від періоду, визначеного в наказі (розпорядженні) роботодавця щодо перебування такої особи у відпустці. Щоправда, у випадку продовження тривалості відпустки та здійснення домашнього огляду, надбавка продовжує виплачуватися і надалі.

Незалежно від факту роботи, навчання, служби надбавка на догляд призначається одному з батьків, прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу, усиновителів, опікуну, піклувальнику за одночасно таких умов: якщо дитина має інвалідність підгрупи А та така особа здійснює за нею фактичний догляд.[1]

І окрему категорію отримувачів надбавки на догляд становлять особи зі статусом одинокої матері (одинокого батька). При цьому до уваги не береться здійснення ними фактичного догляду за дитиною з інвалідністю.

Верховний Суд у судовій справі №822/2446/17 від 13.06.2018 р. зазначив, що правовий статус поняття “одинокого батька” не врегульований законодавством, а тому вбачається можливим застосування аналогії поняття “одинокї матері”, тлумачення якого зазначено у Постанові Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Тобто, для набуття статусу “одинокї матері”, “одинокий батько”, необхідні два факти: не

перебування у шлюбі, а також виховання і утримання дитини самими матір'ю чи батьком відповідно, тобто без участі іншого з подружжя у житті дитини.[3]

З огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що фактичний догляд є умовою отримання надбавки на догляд за дитиною з інвалідністю, за винятком випадків, коли самотнім матерям та самотніми батькам, яким такий вид грошової допомоги надається в силу їхнього соціального статусу.

Список використаних джерел:

1. Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю: Закон України від 16.11.2000 р. № 2109-III URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14>
2. Судова справа №460/606/19 від 22.04.2019 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/81362680>
3. Судова справа №822/2446/17 від 13.06.2018 р. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/87352747>

Нікітіна Ю. Д.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р.Я.

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТРАХОВОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВА

Державне пенсійне страхування – це один із базових інститутів соціального захисту, що має на меті підтримання матеріального забезпечення працівника після виходу його на пенсію, а розміри пенсій відображають зрілість суспільних відносин і реальне втілення в життя положень Конституції про побудову соціальної держави.

На сьогоднішньому етапі розвитку багато країн світу, у тому числі і Україна, ще повноцінно не сформували систему пенсійного страхування та чіткий механізм реалізації соціально-економічних гарантій у сфері пенсійного забезпечення громадян, це зумовлюється багатьма факторами, такі як економічними, демографічними, соціально-політичними тощо.

Тому, через відсутність впорядкованого і досконалого законодавчого забезпечення та відповідних практичних кроків щодо реформування першого та становлення другого рівня пенсійної системи свідчать про недостатній рівень дослідження, а отже – актуальність даної теми.

Слід зауважити, що у в умовах економічної кризи, що затягнулася й посилилася через анексію Криму й військові дії на Сході країни, важливим є визначення перспективних напрямів реформування системи пенсійного забезпечення, у тому числі вдосконалення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, якна законодавчому, так і на виконавчому рівнях, з урахуванням досвіду країн з розвинутою й трансформаційною економікою, пріоритетів соціально-економічного розвитку країни, макроекономічних тенденцій та демографічної ситуації [1, с. 45].

Реформування пенсійної системи є логічним продовженням та складовою економічних реформ у країні, послідовною реалізацією раніше прийнятих рішень і відповідає вимогам ст. 46 Конституції України; положенням Концепції соціального забезпечення населення України; основам законодавства України прозагальнообов'язкове державне соціальне страхування; Указу Президента України «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні».

Існування в Україні єдиної солідарної системи пенсійного забезпечення перестало відповідати сучасним вимогам як економіки країни, так і самого населення. Тому здійснення пенсійної реформи стало закономірною необхідністю.

Нова пенсійна система, особливо її накопичувальна частина, спрямована на виховання економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію.

Основні завдання та цілі пенсійної реформи:

- підвищити рівень життя пенсіонерів;
- встановити залежність розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу;
- забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи;
- заохотити громадян до заощадження коштів на старість;
- створити ефективнішу та більш дієву систему адміністративного управління в пенсійному забезпеченні [2].

Світова практика доводить, що таке поєднання цілей та завдань пенсійного реформування є оптимальним, оскільки забезпечує соціальні гарантії та фінансову стабільність пенсійної системи України. Адже солідарна й накопичувальна системи підвладні впливу різних ризиків: перша вразлива щодо 3 демографічних ризиків і досить стійка до інфляційних, а друга – навпаки. Крім того, слід звернути увагу, що реформована солідарна складова враховуватименасамперед інтереси малозабезпечених верств населення, а накопичувальна –стимулюватиме до пенсійних заощаджень усіх громадян, особливо із середнімита високим доходами [3, с. 25].

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що

більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

На рахунок трирівневої пенсійної системи ідуть суперечки між науковцями, не всі вважають що це покращить нашу пенсійну систему.

Наприклад, О. Макаренко – зробив висновок про невідповідність трирівневої пенсійної системи України завданню забезпечення прав і потреб осіб похилого віку і необхідність перегляду її основних складових [4].

Я не погоджуюся з тим що трирівнева система буде мати негативні наслідки для України, адже дана система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, такий розподіл дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою.

Отже, проаналізуючи даний матеріал, можна виділити такі позитивні наслідки для пенсійної системи:

1. Дозволить підвищити рівень пенсійних виплат людям похилого віку.
2. Сприятиме розвитку фондового ринку України.
3. Сприятиме розвитку страхувального бізнесу.
4. Приведе до зниження обсягів тіньової економіки.
5. Збільшення бюджетних надходжень у майбутньому.
6. Зменшить залежність від зовнішніх запозичень та сформує додаткове джерело довгострокового кредитування вітчизняної економіки [5, с. 125-130].

Отже, реформування системи пенсійного забезпечення в Україні має створити належні умови для підвищення рівня пенсій, раціонального перерозподілу функцій між державою, роботодавцями і працюючими щодо соціального захисту громадян похилого віку, а також залучати накопичувані пенсійні кошти для реалізації політики економічного зростання нашої держави.

Список використаних джерел:

1. Януль І. Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Науково-практичний збірник. Фінансові послуги*. 2017. № 2. С. 45 – 48.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003р. № 1057-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 47-48.
3. Сальникова Т. Пенсійне забезпечення: світовий досвід. *Вісник Пенсійного фонду України*. 2008. № 7 (73). С. 24–27.
4. Макаренко О. М. Тенденції й перспективи розвитку пенсійного забезпечення осіб похилого віку в Україні. *Державне будівництво [Електронне фахове видання]*. 2009. № 1. URL:<http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeVu/2009-1/index.htm>.
5. Зайчук Б. О. Пенсійний фонд і проблеми соціального захисту населення в сучасних умовах. *Проблеми соціального захисту в Україні: матеріали наук.-практ. конф.*, ЧЮК : Юрист, 1996. С. 125-130.

Новак Т. С.,

доцент кафедри аграрного, земельного
та екологічного права, кандидат юридичних наук, доцент
(Національний університет біоресурсів
і природокористування України ім. В. З. Янчука)

ДО ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ

Україна вже кілька років поспіль намагається реформувати трудове законодавство. Ключовим моментом таких змін повинно стати вирішення питання про заміну діючого Кодексу Законів про працю альтернативним нормативно-правовим актом чи актами, який (чи які) більшою мірою відповідатимуть сучасним реаліям та дозволять ефективніше врегулювати трудові та пов'язані з ними відносини. Беззаперечно, це відобразиться й на інших актах трудового законодавства. І в цій роботі ми хотіли б окреслити можливі перспективи розвитку законодавства про охорону праці.

Почнемо з того, необхідність удосконалення, зміни працезахоронного законодавства неодноразово доводилась як в практичній, так і в теоретичній площині. Яскравим прикладом цього може стати схвалення у 2018 році розпорядженням Кабінету Міністрів України Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації [1]. Ця Концепція спрямована на реалізацію положень низки вітчизняних та міжнародних документів, серед яких Національна стратегія у сфері прав людини, Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, Європейська соціальна хартія (переглянута) та деякі інші.

Основною метою згаданої Концепції визначено впровадження ризик-орієнтованого підходу в системі управління охороною праці, який передбачає вивчення чинників і джерел небезпеки, передбачення розвитку небажаних подій та оцінювання їх наслідків. Адже, відмічають фахівці, «знання імовірності подій (нешасних випадків, аварій, катастроф) та очікуваної величини втрат сприяє запобіганню чи, як мінімум, послабленню тяжкості цих подій завдяки вчасному прийняттю необхідного рішення [2, с. 53], що повною мірою відповідає завданню охорони праці – зберегти здоров'я та життя працівника. А серед плану заходів щодо реалізації Концепції було визначено і супроводження у Верховній Раді України проекту Трудового кодексу України.

Варто відзначити, що у Верховній Раді України було зареєстровано низку проектів Трудового кодексу та альтернативних законів, вивчення змісту яких дозволяє нам виділити два можливі напрями реформування законодавства про охорону праці.

Перший передбачає регулювання відносин із охорони праці як у Трудовому кодексі, так і в спеціальному законі. Так, проект Трудового кодексу України (реєстраційний номер 2410-1) [3] містить окрему Главу 10 «Охорона праці», яка фактично відтворює аналогічну главу діючого Кодексу Законів про працю, визначаючи поняття охорони праці, державного управління охороною праці, закріплюючи гарантії права на охорону праці, визначаючи обов'язки роботодавця та працівника щодо охорони праці, право працівника на охорону праці, регламентуючи навчання з питань охорони праці, обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій тощо. При цьому дія Закону України «Про охорону праці» зберігається. Такий же підхід застосовано і в проектах Закону України «Про працю» (реєстраційні номери 2708-1 [4] та 2708-2 [5]). На наш погляд, таке дублювання правових приписів як в загальному, так і в спеціальному законодавстві є не зовсім доречним, що підтверджено практикою застосування існуючих актів трудового законодавства.

Другий напрям полягає у тому, що на рівні кодексу закріплюватимуться лише гарантії права на охорону праці, а детальна регламентація відносин із охорони праці здійснюватиметься Законом України «Про охорону праці». Цей підхід запропоновано розробниками проекту Закону України «Про працю» (реєстраційний номер 2708)[6]. Ми є прихильниками саме цього напрямку, однак із суттєвим застереженням – спеціальний закон у сфері регулювання відносин із охорони праці повинен бути теж якісно оновленим. Тут необхідно відмітити, що робота над розробкою нової редакції Закону України «Про охорону праці» [7] ведеться й акцент робиться на відповідності цього нормативного акту, в першу чергу, міжнародним вимогам, зокрема рамковій Директиві ради ЄС.

У підсумку зазначимо, що жоден із згаданих законопроектів на даний час не був прийнятий, реформа трудового законодавства та законодавства про охорону праці триває. Дослідження ж недоліків та переваг кожного із наведених нами підходів до реформування законодавства про охорону праці має стати предметом подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел:

1. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80>
2. Цибульська О. В. Нове у системі управління ризиками. *Інформаційний бюлетень з охорони праці*. К.: ДУ «ННДПБOP». 2015. № 4(78). С. 52–55.
3. Проект Трудового кодексу України від 8.11.2019 № 2410. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
4. Проект Закону України «Про працю» від 11.01.2020 р. № 2708-1. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67848
5. Проект Закону України «Про працю» від 16.01.2020 р. № 2708-2. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67930

6. Проект Закону України «Про працю» від 28.12.2019 р. № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833

7. Триває робота над новою редакцією Закону України «Про охорону праці». URL: <http://oppb.com.ua/news/tryvaye-robota-nad-novoyu-redakciyeyu-zakonu-pro-ohoronu-praci>

Овчарук К. Р.,

здобувач вищої освіти факультету № 3 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Демків Р. Я.,

доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Одним із основних трудових прав людини є право на працю, яке реалізується шляхом укладення трудового договору. Враховуючи важливість трудового договору для виникнення індивідуальних трудових правовідносин і забезпечення прав та інтересів його сторін, чинне трудове законодавство докладно регламентує процедуру і умови його укладення, передбачає спеціальні гарантії, спрямовані на реалізацію конституційного права кожного на працю. Трудовий договір є основною правовою нормою реалізації конституційного права людини і громадянина на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується [1].

Для реального здійснення цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб. Влаштування на роботу є одним із життєвих рішень, що доводиться приймати майже кожній людині хоча б один раз у житті. І від того, наскільки вибір робити є вдалим, залежить зміст життя конкретної людини.

Правове визначення трудового договору міститься в ст. 21 КЗпП України – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Сторонами трудового договору виступають працівник і роботодавець. Працівник – особа, яка реалізує свою здатність до праці, той, кого приймають на

роботу. Свого статусу він набуває за фактом укладення трудового договору. Друга сторона трудового договору роботодавець. Згідно зі ст. 21 КЗпП України на стороні роботодавця виступає власник або уповноважений ним орган, чи фізична особа. На стороні роботодавця також можуть виступати громадські організації.

Загальний порядок укладення трудового договору визначено у ст. 24 КЗпП України. Однак зміст цієї статті настільки суперечливий, що якби на практиці довелося керуватися лише нею, зробити це було б нелегко. Зазначеною статтею лише фрагментарно врегульовано процедуру укладення трудового договору. У ч. 1 ст. 24 КЗпП України передбачена форма трудового договору. Передбачено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 6¹) при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

У ч. 2 ст. 24 КЗпП України закріплений неповний перелік документів, які громадянин зобов'язаний подати при укладенні трудового договору: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [3, с. 563].

Ст. 24 КЗпП України прямо зазначає, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі та передбачає випадки, коли трудовий договір обов'язково має бути укладений в письмовій формі. Теоретично укласти трудовий договір в усній формі можна з усіма, хто не входить у перелік осіб, визначений у ст. 24 КЗпП. Проте, хоча усна форма трудового договору і допускається законодавством про працю, але на сьогодні немає розуміння, яким чином фіксується волевиявлення сторін. Що таке усний трудовий договір, якщо в кожному випадку має бути оформлено наказ про прийняття на роботу? Чи є подання заяви працівника про прийняття його на роботу і видання роботодавцем наказу усною формою? Чи це є конклюдентними діями за аналогією з цивільним законодавством? Такими діями також можуть бути подання трудової книжки, початок фактичного виконання роботи та інше. Також ст. 29 КЗпП України передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець має роз'яснити працівникові його права та обов'язки, проінформувати про умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, визначити робоче місце,

проінструктувати з правил техніки безпеки тощо. Тобто на сьогодні ми маємо ситуацію, коли при усній формі трудового договору (хоча і буде відсутній єдиний письмовий документ, який підписаний обома сторонами) точно будуть письмові документи, з якими працівник має ознайомитися до початку виконання роботи.

Законодавча можливість укладати трудовий договір в усній формі призвела до появи зловживань з боку роботодавців, що виявилися у можливості заперечувати наявність трудових відносин із працівником та виплати зарплати «в конверті». Очевидно, що законодавство про працю потребує доопрацювання та для юридичного оформлення взаємного волевиявлення сторін письмова форма має бути пріоритетною. Письмова форма трудового договору також дасть можливість урівняти права всіх працівників, зокрема тих, для яких раніше була передбачена обов'язкова письмова форма та допускалася можливість усної форми. Дотримання письмової форми трудового договору буде означати, що всі умови трудового договору викладені у вигляді окремого письмового документа, погоджені сторонами та підписані ними особисто і є обов'язковими для сторін. Письмовий трудовий договір має укладатися у двох примірниках, які є рівноцінними за своєю юридичною силою та зберігаються у кожної зі сторін. Письмова форма договору підвищує рівень гарантій сторін щодо реалізації його положень [4].

Потрібно відзначити, що чинним КЗпП України вже не передбачена можливість фактичного допуску працівника до роботи. Частина четверту ст. 24 КЗпП України, в якій була закріплена відповідна норма, виключено із зазначеної статті на підставі Закону №77-VIII від 28.12.2014. Згідно з частиною третьою ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Внаслідок укладення трудового договору його сторони вступають у нові правові відносини – індивідуальні трудові правовідносини, стають учасниками більшої кількості колективних трудових правовідносин. Тому укладення трудового договору є також юридичним фактом, на підставі якого виникають індивідуальні трудові правовідносини між працівником і роботодавцем, а також окремі види колективних трудових правовідносин.

Закріплення обов'язкової письмової форми трудового договору має поліпшити ситуацію з оформленням відносин найманої праці, а також підвищити правову культуру працівників. Це вплине на судові спори щодо факту укладення договору, оскільки і в такому випадку єдиним належним та допустимим доказом наявності трудових відносин стане письмовий трудовий договір. Обізнаний та свідомий працівник навряд чи погодиться працювати без укладеного письмового документу.

Право громадян України на працю гарантується Конституцією України та кодексом Законів про працю України. Трудовий договір є основним інститутом в системі трудового права .

У застосуванні трудового договору найбільше проявляється основна функція трудового права - охорона трудових прав найманих працівників від надмірної експлуатації з боку власників установ та підприємств та належне виконання обов'язків найманими працівниками. Всі наймані працівники мають однаковий статус і будь-який роботодавець зобов'язаний дотримуватись всіх правил і гарантів щодо них, передбачених законодавством про працю.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
3. Трудове право України: навч. посіб. / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера.
Львів: ЛьвДУВС, 2017. 598 с.
4. Волинець В. Усна та письмова форми трудового договору: чи є різниця?
Юридична газета online: веб-сайт. URL: <https://jur-gazeta.com/dumka-eksperta/usna-ta-pismova-formi-trudovogo-dogovoru-chi-e-riznicya-.html>.

Павлишин-Кошова Г. Б.,

викладач

(Львівський професійний коледж

готельно-туристичного та ресторанного сервісу)

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ НАВИЧОК ФАХІВЦІВ З ТРУДОВОГО ПРАВА

Сучасні стрімкі зміни у системі законодавства, а також підвищення освітніх стандартів у контексті євроінтеграції вимагають покращення методики викладання юридичних дисциплін загалом та трудового права зокрема.

Чітке скерування на вирішення реальних проблем практики правозастосування спостерігається у трактуванні В.В.Сергієнко та Н.М. Бибою змісту та мети викладання трудового права: «Трудове право України є однією з провідних галузей у системі права, яка нарівні з іншими галузями потребує реформування внаслідок змін соціально-економічних відносин, що відбуваються в Україні. У сучасний період відносини в сфері праці регулюються великою кількістю нормативно-правових актів. На жаль, не всі ці акти адекватно пристосовані до умов ринкової економіки. Тому останнім часом відмічається зростання порушень трудових прав громадян. Збільшилося число незаконних звільнень працівників, має місце заборгованість з заробітної плати, надання працюючим вимушених неоплачуваних відпусток. Деякі комерційні структури при прийнятті на роботу замість трудових договорів використовують цивільно-

правові договори, які регламентуються цивільним кодексом України, що позбавляє працівників гарантій, передбачених законодавством про працю. Недосконалість чинного трудового законодавства ускладнює процес застосування правових норм, що регулюють трудові відносини та призводить до виникнення значного числа трудових спорів. Тому детальне вивчення трудового права для студентів має не тільки важливе теоретичне значення, а й практичний сенс для майбутніх фахівців» [1, с. 3].

Н.В.Артикуца доходить висновку, що удосконалення й модернізація системи фахової підготовки правників у вищих навчальних закладах України є надзвичайно важливою науково-освітньою проблемою, яка має вирішуватись спільними зусиллями з урахуванням сучасних вимог до правничої професії, суспільних потреб, найкращого вітчизняного та зарубіжного освітнього досвіду. Створення інноваційного науково-освітнього середовища у вищій школі, на думку науковця, передбачає якісне оновлення змісту і форм навчання через органічне поєднання навчальної і науково-дослідницької роботи, теорії з практикою, класичних методів викладання з інноваційними, широкої та фундаментальної підготовки фахівців із вузькопрофільною спеціалізацією, що дозволить забезпечити універсальність, багатоплановість, гнучкість та ефективність сучасного навчального процесу. Водночас, кваліфіковану науково-методичну та інформаційно-консультативну допомогу викладачам юридичних факультетів у розробленні й упровадженні нових технологій і методик навчання можуть надавати спеціальні структури – інноваційно-освітні центри [2, с. 13].

Проблема вдосконалення професійних навичок і здатностей у фахівців, яка пов'язана з професійною комунікацією, професійною творчістю та критичним аналізом, креативним мисленням і колективною працею в мультикультурному контексті відображає загальну світову тенденцію розвитку сучасних освітніх систем, адже показник освітньої діяльності є одним із основних індикаторів інтегрованої оцінки якості людського життя серед характеристик індексу розвитку людського потенціалу, за яким Програма розвитку ООН порівнює рівень соціального та економічного розвитку країн. Особливий наголос у реалізації потенціалу освіти здійснюється на нові форми освіти, які змогли виникнути тільки за допомогою нових інформаційних технологій. Власне, будь-яка педагогічна технологія – це інформаційна технологія. Оскільки основу технологічного процесу навчання і виховання становить інформація та її перетворення, то інформатизація освіти – це процес забезпечення сфери освіти теорією та практикою розробки й використання сучасних нових інформаційних технологій, орієнтованих на реалізацію психолого-педагогічної мети навчання і виховання майбутніх фахівців. Проникнення новітніх інформаційних технологій у навчально-виховний процес у вищих навчальних закладах створює передумови для кардинального оновлення як змістово-цільових, так і технологічних аспектів організації освітньої діяльності. Таким чином, суттєво збагачується система дидактичних засобів і формуються нові технології, засновані на використанні комп'ютерів. Застосування нових інформаційних технологій для розвитку нових форм дистанційного навчання на базі Інтернету призводить до нового розуміння

реального значення міжнародного рівня в освіті. Обмін ідеями, пошук нових, удосконалених, більш рентабельних засобів надання освіти та навчання зростає в усьому світі. Нові інформаційні технології породили принципово нові відносини в національних системах освіти, які вимагають зміни педагогічних способів передавання та освоєння знань. Таким чином, використання в новітніх технологіях навчання та виховання методології системного підходу дає змогу здійснити поділ складних явищ дійсності на частини або елементи, визначити способи організації окремих частин (елементів) системи в єдине ціле, взаємопідпорядкувати елементи системи, їх взаємодію. Одним з елементів оптимізації навчально-виховного процесу та інструментом реалізації завдань мобільності студента і викладача є визнаний у Болоньї європейський стандарт – запровадження кредитно-модульної системи підготовки фахівців у вищій освіті. Проте, системний підхід реалізує на практиці принцип цілісного розгляду явищ у взаємозв'язку, а кредитномодульна система підготовки фахівців відкриває нові можливості для розвитку системи вищої освіти в Україні [3, с. 21-22].

Отже, удосконалення професійних навичок фахівців з трудового права у вищих навчальних закладах України є надзвичайно важливою науково-освітньою проблемою, яка має вирішуватись спільними зусиллями з урахуванням сучасних вимог до правничої професії, суспільних потреб, найкращого вітчизняного та зарубіжного освітнього досвіду.

Список використаних джерел:

1. Робоча програма навчальної дисципліни "Трудове право" для студентів усіх напрямів підготовки всіх форм навчання / укл. В. В. Сергієнко, Н. М. Биба. Х. : Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. 83 с.
2. Артикуца Н. В. Інноваційні методики викладання дисциплін у вищій юридичній освіті. URL: <http://www.ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/2424>
3. Ананьїн В. О. Навчально-виховний процес у сучасній вищій школі: системний підхід. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 16-24

Панкевич О. З.,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,

кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ДО ІСТОРІЇ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА: СВІТОВИЙ ДОСВІД

Традиційно точкою відліку в історії формування соціального законодавства вважається елизаветинський Закон про бідність, що набрав чинності в Англії 1601 р. Відповідно до нього виділялися три категорії одержувачів допомоги: 1. Здорові (повинні були виконувати низькокваліфіковану роботу). Фінансова допомога цій категорії населення не надавалася. Тих, хто відмовлявся від роботи, жорстоко карали – аж до каторги і в'язниці. 2. Безпорадні. У цю групу входили лю-

ди, фізично не спроможні працювати (пристаркуваті, сліпі, глухі, матері з маленькими дітьми, фізично і розумово відсталі). Як правило, їх розміщували в певному місці. Якщо хтось із цих людей мав можливість жити окремо, що обходилося дешевше, їм надавалася допомога у вигляді харчів, одягу і палива. 3. Неповнолітні. Діти, чий батьки були не в змозі їх утримувати, передавалися на навчання. Наприклад, хлопчиків навчали різноманітних професій, і вони перебували під наглядом майстра до 24 р. Дівчатка ж виконували обов'язки обслуги і знаходилися у своїх хазяїв до 21 р. або до заміжжя.

Єлизаветинський закон забороняв надавати допомогу тим нужденним, чий родичі могли їх забезпечувати. Закон був ухвалений англійським парламентом, а виконувати його повинні були міські або комунальні округи. На ці цілі витрачалися кошти, отримані у вигляді пожертвувань, податків на землю і будинки, церковної десятини. На допомогу округу могли розраховувати лише ті, хто мешкав у даному окрузі не менше трьох років. Відповідно до Закону 1601 року був офіційно запроваджений стандарт соціальної допомоги, що її надавав уряд Великобританії, який проіснував 300 років [1, с. 67].

Серед німецькомовних країн найпершою активність у сенсі соціального законодавства виявила Прусія. У пруському Загальному земському уложенні 1794 р. вже знаходимо розпорядження щодо державної допомоги бідним. Тут зазначено, що до завдань держави належить утримання і харчування тих громадян, якщо вони самі не можуть забезпечити власне прожиття. Закон про об'єднання робітників складувальних заводів, солеварень та гірників у товариства 1854 р. став першим законодавчим документом про страхування робітників. Цей закон передбачав обов'язкову загальну організацію товариських кас, встановлював мінімальний розмір внесків [2, с. 53].

Традиційно до подій, які розглядаються як прояви становлення концепції соціальної держави, відносять соціальні реформи Отто фон Бісмарка, котрого інколи називають інтелектуальним батьком сучасної західної державності. Підготовлене з ініціативи «залізного канцлера» послання кайзера Вільгельма I від 17 листопада 1881 року, відоме як «Magna Charta» соціального страхування, заклало першооснови соціального законодавства Німеччини, чинні й донині. 1883 р. рейхстаг прийняв Закон про страхування на випадок хвороби, в 1884 – у зв'язку з нещасними випадками, в 1889 – у зв'язку з інвалідністю, пізніше названий Законом про пенсійне страхування робітників. 1911 р. ці закони об'єднано в Державному страховому устрої із визначенням правил їхнього застосування. Згодом їх доповнено законами про страхування службовців (1911 р.), про страхування гірників (1928 р.), про страхування у зв'язку з безробіттям.

Історію виникнення «держави добробуту» часто пов'язують із законодавством, уведеним в дію у Великій Британії після Другої світової війни і базованим на принципах, викладених у доповіді голови одного із британських парламентських комітетів лорда Бевериджа. Проте низка дослідників вважає, що основи цього законодавства були закладені ще реформами ліберального уряду в 1906-1911

роках. Найбільш важливими законами в галузі соціального обслуговування, що набули чинності до Другої світової війни, були Програма компенсації робітникам (1897), Пенсії по старості з обстеженням нужденності (1908), Програма національного страхування для безробітних і хворих (1911), Національне страхування для вдів, сиріт і пенсіонерів (1925), Національна програма допомоги безробітним (1934).

У доповіді лорда Бевериджа, опублікованій 1942 р., були викладені принципи майбутньої побудови «держави добробуту»: загальнодоступність, універсальність і адекватність. Згідно з цим планом, громадяни такої держави повинні були перебувати під її захистом та мати гарантований рівень доходу, необхідний для підтримання гідного людини способу життя навіть у скрутні періоди. Базувалася ця система на засадах соціального страхування.

Інституціональна структура сучасної «держави добробуту» у Великій Британії була запроваджена законами про освіту (1944), про допомогу сім'ям (1945), про національне страхування хворих, безробітних, вдів, сиріт, пенсіонерів, вагітних жінок (1946), про створення національної служби охорони здоров'я (1946), про Національну програму допомоги (1948). (Остання поклала на місцеву владу відповідальність за персональне соціальне обслуговування, особливо за догляд удома.) [3, с.46].

План Бевериджа був використаний у соціальній діяльності післявоєнних урядів Бельгії, Данії та Нідерландів, при створенні системи соціального забезпечення Швеції; він слугував моделлю під час обговорення питань соціально-політичного розвитку і в повоєнній Німеччині.

Отже, світовий досвід свідчить, що забезпечення соціальної захищеності громадян в умовах розвитку ринкової економіки є неможливим безформування особливої «ділянки» об'єктивного юридичного права – так званого соціального права – і відповідної галузі законодавства (соціального законодавства).

Список використаних джерел:

1. Сіленко А. Генезис і сутність американської держави загального добробуту. *Людина і політика*. 2000. № 2. С.65-72.
2. Боднарук М.І. Соціальне страхування за законодавством Німеччини (історико-правові аспекти). *Науковий вісник Чернівецького університету: Сер. правознавство*. 2000. Вип. 91. С.52-55.
3. Клеман Н.М. «Государство благосостояния» в Великобритании: теория и практика. *Эволюция теории и практики «государства благосостояния» в 80-е годы*. М.: ИНИОН РАН, 1991. С.43-99.

Парасюк В. М.,

доцент кафедри цивільного права та процесу,

кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГУ ДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ОЗНАК У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Закріплений на міжнародну та загально державному рівні принцип рівності прав та свобод людини та громадянина є ознакою демократичного суспільства. Дотримання та захист прав і свобод людини і громадянина – це обов'язок держави. Нераціональність дотримання цього зобов'язання демонструється численними випадками дискримінації у трудових відносинах. Ліквідація дискримінації є необхідною в силу того, щоб усі люди мали можливість вільно обирати сферу професійної діяльності, розвивати можливості та одержувати відповідну винагороду за свою працю. У свою чергу це позитивно відобразиться на економічній та соціальній складових суспільних відносин, дозволить ефективно використовувати людські ресурси.

На законодавчому рівні визначено, що негативним наслідком дискримінації є обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами. Прийнятно до сфери трудового права дискримінація – це утиск працівника чи інших осіб, які підшують роботу, при реалізації ним права на працю. Різними нормативними актами передбачено неоднаковий обсяг дискримінаційних ознак. Так, перелік дискримінаційних ознак не є вичерпним відповідно до пункту 2 частини 1 статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. Такими ознаками є раса, колір шкіри, політичні, релігійні та інші переконання, стать, вік, інвалідність, етнічне та соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, місце проживання, мовні або інші ознаки. Це означає, що з часом сфера дії антидискримінаційних норм може розширюватися та доповнюватися новими порушеннями [1].

Заборона дискримінації у сфері праці має специфіку, яка обумовлюється особливостями вираження принципу рівності в об'єктивному трудовому праві. Генеральна антидискримінаційна норма трудового законодавства передбачена статтею 2-1 КЗпП України. Аналізуючи ретроспективу розвитку трудового законодавства щодо формулювання принципу рівності трудових прав громадян, можна відзначити неоднозначні зміни обсягу дискримінаційних ознак. У первинній редакції статті 2-1 КЗпП України, яка була введена Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 року № 871-XII, зазначалося, що держава забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин [2]. Відкритий перелік дискримінаційних ознак, все ж не звужується конкретним

узагальненням щодо характеру обмежень, які можуть зумовлюватися дискримінацією. У нормі вказувалося «...та інших обставин», однак не відзначалася їх специфіка.

З метою забезпечення гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу вказана стаття була викладена у новій редакції, у зв'язку з чим обсяг дискримінаційних ознак значно розширився. Законом України від 12 листопада 2015 року № 785-VIII, стаття 2-1 КЗпП України було викладено у новій редакції. Зазначалося, що порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників можливе залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [3]. Вказаний вище недолік законодавцем у цій редакції статті було усунуто. У відкритому переліку дискримінаційних ознак вказувалося узагальнене формулювання «...або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». Таким чином, ознака, що вказується як підстава обмеження права особи, має обумовлюватися характером трудових відносин. Думається, що під таким термінологічним узагальненням слід розуміти обмеження, які стосуються таких аспектів: 1) предмета трудового договору (характер трудової функції, зміст виконуваної роботи, обсягу визначених обов'язків тощо); 2) особливостей виконання цієї роботи (підлягання правилам внутрішнього розпорядку, розподілу робочого часу, оплати праці, часу відпочину тощо).

Останні зміни антидискримінаційної норми були запроваджені Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» 17 жовтня 2019 року № 198-IX [4]. Таким чином трудове законодавство доповнилося черговою групою дискримінаційних ознак, які пов'язані із захистом прав та інтересів, так званих викривачів корупційних правопорушень. Якщо працівник терпить пряме чи непряме обмеження у зв'язку із «повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення».

Основним недоліком чинної редакції статті 2-1 КЗпП України є її казуїстичність. Аналіз змін до антидискримінаційної норми свідчить про тенденцію до розширення обсягу дискримінаційних ознак. Можна прогнозувати, що із розвитком суспільних відносин таких випадків може бути все більше. З іншого боку, вимогою законодавчої техніки є творення норм із високим рівнем нормативного узагальнення. Цілком логічно, що у нормі не обов'язково

вказувати усі можливі випадки, на які її слід поширювати. Із таким завданням цілком впорається відкритий перелік із узагальненим термінологічним зворотом.

Ще іншою проблемою розглядуваної норми є використання і родового, і видового поняття. Так, цілком виправданим було б обмежитися вказівкою на «стан здоров'я», як ознаку, що використовується роботодавцем як дискримінаційна. Зайвою є додаткова вказівка на «наявність захворювання на ВІЛ/СНІД», що цілком підпадає під попередній критерій. Незрозуміло, чому законодавець заакцентував увагу лише на цьому окремому виді захворювання. Думається, що у контексті принципу рівності трудових прав не стільки важливо визначити якомога більше дискримінаційних ознак, наскільки важливим є дотриматися належної юридичної визначеності, логічності та точності формулювання. Тому цілком доцільно обмежитися перерахуванням лише основних ознак, доповнивши їх основним критерієм, що ці ознаки, «не пов'язані із характером роботи або умовами її виконання».

Із генеральної антидискримінаційної норми цілком можна зробити висновок, що зазначена у ній засада має абсолютний характер. Хоча, насправді, це хибна позиція. Дискримінація та диференціація умов праці – це не тотожні питання. Диференціація доступу до певних видів професій є законодавчою необхідністю. Цей процес передбачає врахування особливостей праці та особистості працівника з метою досягнення рівних можливостей. З огляду на те, що є ціла низка професій, яка вимагає наявності певних фізичних даних, можливостей, рівня освіти, тому дискримінаційні заборони не повинні бути абсолютними. Саме тому, доцільно доповнити статтю 2-1 частиною 2, в якій передбачити випадки, при яких встановлення додаткових вимог щодо певних ознак не будуть вважатися дискримінацією. Межі диференціації все ж слід чітко окреслити, для того, щоб не допустити передбачення необґрунтованих вимог до набуття професії.

Окремо слід звернути увагу на визначений законодавцем суб'єктний склад антидискримінаційних норм. Принцип заборони дискримінації передбачає «пряме або непряме обмеження прав працівників». Разом з тим заборона дискримінації доцільно поширювати на всю сферу праці та зайнятості, включно аж до доступу до реалізації цього права. У зв'язку з цим доцільно у статті 2-1 КЗпП України уточнити поряд із «працівником» також «інших осіб, які підшукують роботу».

Отже, важливу роль при ліквідації дискримінації у сфері праці виконують антидискримінаційні норми, які мають бути максимально здатними до усестороннього захисту прав учасників трудових відносин. Якщо держава зацікавлена у подоланні цього негативного явища, то слід дотримуватися єдиного підходу в законодавстві щодо обсягу дискримінаційних ознак. Дуже важливо при цьому, щоб перелік цих ознак був відкритим із відповідним узагальненням. В такому випадку кожна людина, яка відчула трудові обмеження зможе реалізуватися у праві на справедливий суд.

Список використаних джерел:

1. Про засади запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 04.05.2020 р.).
2. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: закон УРСР від 20 березня 1991 р. № 871-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12> (дата звернення: 04.05.2020 р.).
3. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу: закон України від 12 листопада 2015 р. № 785-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#n5> (дата звернення: 04.05.2020 р.).
4. Пронесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції»: закон України 17 жовтня 2019 р. № 198-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20#n144> (дата звернення: 04.05.2020 р.).

Парасюк Н. М.,

доцент кафедри кримінально-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ВИКРИВАЧА КОРУПЦІЇ ТА ЙОГО БЛИЗЬКИХ ОСІБ: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ

Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції 2003 року набрала чинності для України з 01 січня 2010 року. Пунктом 4 статті 8 цієї Конвенції, зокрема, передбачено, що «кожна Держава-учасниця також розглядає, згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, можливість запровадження заходів і систем, які сприяють тому, щоб державні посадові особи повідомляли відповідним органам про корупційні діяння, про які їм стало відомо під час виконання ними своїх функцій» [1]. Реалізуючи це зобов'язання, Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII, передбачено правовий захист викривачів, який поширюється також і на трудові відносини цих осіб. Як зазначають розробники законопроекту, удосконалення цієї сфери відносин проведено у Законі України «Пронесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції» від 17 жовтня 20-19 року № 198-IX [2], який набрав чинності 01 січня 2020 року, метою якого є приведення захисту викривачів корупції у відповідність із міжнародними стандартами та найкращими практиками.

Розглядуваний закон отримав поширення також і на сферу кримінально-правового регулювання. Кримінальний кодекс України (далі – КК України) забезпечує охорону найбільш цінних суспільних відносин. Доповнення ст. 172 КК України окремим спеціальним видом потерпілого, яким є викривач корупційного

або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» (далі – викривач корупції), означає надання посиленого кримінально-правового захисту цій сфері відносин. Таким чином роботодавець, який незаконно звільнив з роботи або іншим чином грубо порушив законодавство про працю щодо викривача корупції може бути притягнутий до кримінальної відповідальності за ст. 172 КК України.

Особливістю заходів кримінально-правового впливу у цій сфері є включення до конструкції цього складу злочину спеціального потерпілого. За допомогою ознаки спеціального потерпілого законодавець уточнює зміст суспільних відносин, які підлягають кримінально-правовій охороні. У контексті ст. 172 КК України слід виділи два види потерпілих осіб, яким цим злочином може бути заподіяна істотна шкода. Загальним потерпілим є працівник, тобто фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах, із підприємством, установою та організацією. Спеціальний потерпілий при грубому порушенні законодавства про працю окрім вказаних загальних ознак характеризується ще додатковими ознаками, які визначають їх приналежність до категорії викривачів корупції.

Спосіб субсидіарного тлумачення дозволяє звернутися у випадку необхідності з'ясувати зміст кримінально-правової заборони до норм іншого законодавства. Як уже зазначалося вище, міжнародне законодавство зобов'язує надати захист державним посадовим особам, які повідомляють відповідним органам про корупційні діяння, про які їм стало відомо під час виконання ними своїх функцій. Обсяг поняття українських викривачів корупції є ширшим, оскільки, відповідно до чинного законодавства таким є фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень закону про запобігання корупції, вчинених іншою особою. Така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання.

Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII наголошується на захисті трудових прав викривачів. Насамперед слід звернути увагу на те, що поряд із викривачем такий захист гарантується і його близьким особам. У розумінні антикорупційного законодавства поняттям «близькі особи» охоплюється значне коло осіб. Такими є члени сім'ї, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта. Думається, якщо поняття «близькі особи» застосовується прийнятно до суб'єктів, передбачених частиною 1 ст. 3 Закону

України «Про запобіганні корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII, то й у випадку викривачів корупції цей перелік також буде актуальним.

Чинна редакція ст. 172 КК України не забезпечує охорони трудових відносин близьких осіб викривача корупції. Поряд з цим у низці статей потерпілими визнаються, зокрема, й «близькі родичі», «члени сім'ї», «близькі особи». Наявність сімейних та родинних стосунків передбачає піклування про життя, здоров'я, волю, честь та гідність, статеву свободу та статеву недоторканість, власність близьких осіб. Інформація про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону правоохоронним органам, є небажаною для тих осіб, яких вона стосується. У зв'язку з цим, може існувати загроза не лише для самого викривача. Для того, щоб примусити його відмовитися від наданої інформації, зацікавлені особи можуть впливати і на близьких осіб. Соціальна обумовленість кримінально-правової охорони викривачів корупції обумовлюється цінністю інформації, яка викриває факт вчинення правопорушення чи злочину у сфері корупції. Підтвердження того, що подія дійсно мала місце в реальній дійсності стає підставою для початку кримінального провадження щодо корупційного правопорушення. Відтак, оскільки, відповідно до ст. 53 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII, державний захист надається обом категоріям осіб, то є підстави доповнити ст. 172 КК України, вказівкою поряд із викривачем також і «близьких осіб». Таким чином, кримінально-правовий захист одержать трудові відносини близьких осіб викривача корупції.

Викрадач корупції визнається потерпілим у випадку незаконного звільнення або іншого грубого порушення законодавства про працю. Системний аналіз антикорупційного законодавства передбачає державний захист у таких формах:

- відмова у прийнятті на роботу;
- звільнення чи примушування до звільнення з роботи;
- притягнення до дисциплінарної відповідальності;
- переведення на іншу постійну нижче оплачувану роботу (посаду);
- піддання іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо);
- формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця, які носять вибіркового характер, зокрема, не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника у подібних ситуаціях раніше;
- відмова в укладенні чи продовженні договору, трудового договору (контракту).

Об'єктивна сторона грубого порушення законодавства про працю передбачає дві форми: незаконне звільнення працівника з роботи із вказаними мотивами та інше грубе порушення законодавства про працю. Концептуально ці форми стосуються протиправного впливу на трудові відносини, які тривають. Натомість поза сферою кримінально-правового регулювання залишаються відмова у прийнятті на роботу та відмова в укладенні трудового договору викривача

корупції з мотивів повідомленням ним про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції».

В одному із перерахованих в антикорупційному законодавстві форм негативного впливу вбачається порушення принципу рівності прав людини, який тлумачиться у практиці ЄСПЛ як те, що «до однакових ситуацій слід підходити однаково, а до неоднакових – по-різному». Йдеться про вибірковий характер дій роботодавця, які не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника у подібних ситуаціях раніше. Дискримінація відбувається шляхом прямого чи непрямого обмеження викривача у сфері трудових відносинах. Ст. 162 КК України не поширюється на цю сферу відносин. Поряд з цим, це не є черговою прогалиною у сфері державного захисту прав викривача. Розглядувана форма дискримінації потрапляє у сферу дії ст. 161 КК України, яка передбачає відповідальність за порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками. Однією з форм об'єктивної сторони цього складу злочину є пряме чи непряме обмеження за певними ознаками. Перелік дискримінаційних ознак є у конструкції цього складу злочину передбачений у вигляді відкритого переліку, що цілком дозволяє поширити його на обмеження, пов'язані із антикорупційною діяльністю працівника.

Отож, у цій науковій розвідці вдалося виявити прогалини у сфері кримінально-правової охорони трудових відносин працівника у зв'язку із його антикорупційною діяльністю, пов'язаною із повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції». Виявлено непослідовність надання державного захисту прав викривача та його близьких осіб. Вважаю, що цілком соціально обумовленим є включення до переліку спеціальних суб'єктів грубого порушення законодавства про працю близьких осіб викривача корупції.

Список використаних джерел:

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції 2003 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_c16
2. Пронесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо викривачів корупції: Закон України від 17 жовтня 2019 року № 198-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-20>
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

Поклонська О. Ю.,
викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

ПЕРСПЕКТИВИ ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день розвиток інформаційних технологій знаходиться на піку популярності, тому доцільно його використовувати не лише як засіб спілкування, отримання певної інформації, але й як можливість укладення трудового не лише в письмовій, а й в електронній формі для певної категорії суб'єктів, таких наприклад, як працівники-надомники, що пришвидшить процес виникнення трудових правовідносин.

Доктринальний фундамент вирішення окремих проблем в рамках цього питання заклали такі науковці як І. С. Аксенов, О. Галиця, З. М. Ганеєва, Н. Васильченко, М. І. Кальницький, Л. П. Червінська [1, с.1].

Під час розгляду та дослідження даного питання у першу чергу, вбачаю за необхідне з'ясувати що ж таке трудовий договір. Так, відповідно до Кодексу законів про працю України (далі- КЗпП України), трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Однак внаслідок своєї специфіки недоречним та застарілим у випадку виконання дистанційної праці є підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку, обов'язок роботодавця забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, та контроль за виконанням дорученої працівникові праці особисто, без передоручення її виконання іншим особам [3, с.74].

Щодо форми укладення трудового договору, то відповідно до ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- при організованому наборі працівників;
- при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- при укладенні контракту;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу;

•в інших випадках, передбачених законодавством України [2].

Таким чином, аналізуючи положення ст. 24 КЗпП України, слід наголосити, що чинним законодавством надається перевага письмовій формі трудового договору, хоча допускається укладання трудового договору і в іншій формі.

Слід зазначити, що підписовою формою трудового договору слід розуміти викладення основних умов договору у вигляді окремого письмового документа, погодженого сторонами та підписаного ними особисто [3, с.75].

Також, варто підкреслити, що положення ст. 24 КЗпП України врегулювало лише питання письмової форми трудового договору (ні про усну форму, ні тим більш про електронну форму договору не йдеться).

Проте в наш час – час швидкого розвитку інформаційних технологій, коли роботодавець завдяки мережі Інтернет може використовувати інтелектуальний потенціал усього світу та фактично наймати працівників, не виходячи зі свого кабінету, потрібно оперативнo закріпити на законодавчому рівні процедуру укладання трудового договору в електронній формі [3, с.75].

Так, при укладанні трудового договору якраз на декількох підприємствах, електронний варіант трудового договору, буде доречніший за письмовий варіант. Якщо працівник почне виконувати свої трудові обов'язки на одному з підприємств, то йому буде набагато легше укласти з іншим підприємством саме електронний варіант трудового договору [4, с.528].

Що ж можна вважати електронним документом? Відповідно до ст. 5 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», електронний документ – це документ, інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних, включаючи обов'язкові реквізити документа [5].

Також, відповідно до положень статей 2, 3 зазначеного Закону його норми поширюється на відносини, що виникають у процесі створення, відправлення, передавання, одержання, зберігання, оброблення, використання та знищення електронних документів. Відносини, пов'язані з електронним документообігом та використанням електронних документів, регулюються Конституцією України, Цивільним кодексом України, законами України «Про інформацію», «Про захист інформації в автоматизованих системах», «Про державну таємницю», «Про телекомунікації», «Про обов'язковий примірник документів», «Про Національний архівний фонд та архівні установи», цим Законом, а також іншими нормативно-правовими актами [5].

Виходячи зі змісту зазначених вище положень Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг», цей Закон можна застосовувати і до трудових правовідносин.

Також, доцільно зазначити, що при введенні електронного трудового договору буде доречним введення електронної співбесіди, а також «онлайн екскурсію», по майбутньому місцю роботи. Це буде економити багато часу та зусиль роботодавцю та майбутньому робітнику.

Електронний варіант трудового договору, не буде відміняти письмовий варіант, зі співбесідою. Тому введення електронного трудового договору може мати місце, як одна з форм укладання трудового договору [6, с.146].

Отже, з вище викладеного вбачається за доцільне та необхідне укладення трудового договору як в письмовій так і в електронній формі, адже для певної категорії працівників, які здійснюють свої трудові обов'язки дистанційно даний факт сприятиме швидкому й оперативному працевлаштуванню. Також дана форма укладення трудового договору позбавляє від величезної купи паперової інформації та можливостей втрати того чи іншого документа.

Список використаних джерел:

1. Горкуша, М. Ю. Особливості укладення трудового договору з надомниками: пропозиції законодавчого регулювання. *Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного банку України*. с. 1-6. URL: <http://www.bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2011/9b26f79cb20aeac2741869524b086326.pdf>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII *Відомості Верховної Ради України*. 1971. №50. ст.375 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення- 20.04.2020)
3. Трофименко М. С. Особливості укладення трудових договорів у сфері інформаційних технологій. *Право та інноваційне суспільство*. 2016. № 2. С. 74-79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pric_2016_2_13
4. Сачук Б. П. Електронний договір: проблематика та шляхи вирішення. *Молодий вчений*. 2014. № 12 (64). С. 527-529. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/121.pdf>
5. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22.05.2003 № 851-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15> (дата звернення – 24.04.2020)
6. Бурчак, А. Ю. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144-148.

Поломаний Б. В.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ СІМЕЙ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ГОДУВАЛЬНИКА-УЧАСНИКА АТО

На сьогоднішній день досить актуальним є питання соціального захисту сімей, які втратили свого годувальника-учасника АТО.

Перш за все потрібно отримати статус «члена сім'ї загиблого». Для цього потрібно підготувати необхідні документи та звернутися до департаменту

управління з питань праці та соціального захисту населення міських та районних рад. Такий статус можуть отримати: утриманці загиблого або того, хто пропав безвісти, яким у зв'язку з цим виплачується пенсія; один із подружжя, який не одружився вдруге, незалежно від того, виплачується йому пенсія чи ні; батьки; Діти, які не мають (і не мали) своїх сімей; діти, які мають свої сім'ї, але стали інвалідами до досягнення; діти, обоє з батьків яких загинули або пропали безвісти [1].

Обов'язок з оформлення та надання встановлених законодавством пільг та компенсацій членам сім'ї загиблих покладено на органи соціального захисту населення та підприємства, установи та організації відповідно до їх компетенції. Пільги для сім'ї загиблих можуть визначатися одночасно кількома законами. Наприклад, якщо загибла особа була військовослужбовцем, то певні пільги визначаються Законами України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про боротьбу з тероризмом». Якщо виникають колізії між законами, особа може за власним бажанням обрати, положеннями якого з названих вище законів користуватися для отримання пільги.

Відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» у разі загибелі (смерті) військовослужбовця члени його сім'ї мають право на одноразову грошову допомогу. У разі смерті загиблого (померлого) військовослужбовця, військовозобов'язаного та резервіста одноразова грошова допомога призначається і виплачується у розмірі 500-кратного прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатних осіб на дату загибелі (смерті), рівними частками членам сім'ї, батькам та утриманцям. Порядок призначення і виплати одноразової грошової допомоги у таких випадках затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 25 грудня 2013 року № 975. Одноразова грошова допомога членам сімей загиблих військовослужбовців призначається і виплачується через військові комісаріати за рахунок бюджетних призначень Міністерству оборони України [2].

Однією з умов виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника є згідно Закону України «Про державне загальнообов'язкове пенсійне страхування» його смерть. На думку Дробот Ж.А. термін «смерть годувальника» за своїм змістом вужчий терміну «втрата годувальника», тому пропонує застосовувати останній, який охоплює смерть годувальника, визнання його безвісно відсутнім та оголошення померлим. Це узгоджується із цивільним законодавством та нормою ч. 7 ст. 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з якою положення цього Закону щодо сім'ї померлого поширюються і на сім'ю особи, визнаної безвісно відсутньою або оголошеною померлою у встановленому законом порядку [6, с.9].

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається з дня, що настає за днем смерті годувальника, якщо звернення про призначення такого виду пенсії надійшло протягом 12 місяців з дня смерті годувальника. Пенсія у зв'язку із втратою годувальника призначається на весь період, протягом якого член сім'ї

померлого годувальника вважається непрацездатним а членам сім'ї, які досягли пенсійного віку - довічно [3]. Згідно з постановою КМУ «Деякі питання пенсійного забезпечення громадян» мінімальний розмір пенсійної виплати у зв'язку з втратою годувальника з урахуванням щомісячної державної допомоги становить [5]: на одного непрацездатного члена сім'ї - 100% прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; на двох непрацездатних членів сім'ї - 120 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; на трьох непрацездатних членів сім'ї - 150 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність.

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається в розмірі: на одного непрацездатного члена сім'ї - 50 % пенсії за віком померлого годувальника; на двох та більше непрацездатних членів сім'ї - 100 % пенсії за віком померлого годувальника, що розподіляється між ними рівними частками [3].

Відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» непрацездатні члени сімей загиблих або померлих військовослужбовців, які перебували на їхньому утриманні, мають право на пенсію у разі втрати годувальника. Непрацездатними членами сім'ї вважаються [4]: діти, брати, сестри й онуки, які не досягли 18 років або старші цього віку, якщо вони стали інвалідами до досягнення 18 років, при цьому брати, сестри й онуки - за умови, якщо вони не мають працездатних батьків; батько, мати, дружина, чоловік, якщо вони є інвалідами або досягли пенсійного віку [3]; один з батьків, або чоловік (дружина), або дід, бабуся, брат чи сестра, незалежно від віку і працездатності, якщо він (вона) зайнятий доглядом за дітьми, братами, сестрами чи онуками померлого годувальника, які не досягли 8 років, і не працює; дід і бабуся - в разі відсутності осіб, які за законом зобов'язані їх утримувати.

Вихованці, учні, студенти, курсанти, слухачі, стажисти мають право на пенсію в разі втрати годувальника до закінчення навчальних закладів, але не довше ніж до досягнення ними 23-річного віку.

Отже, важливим є удосконалення механізму правового регулювання пенсійного страхування у разі втрати годувальника. Я вважаю, що для повного і всебічного розгляду такого питання, повинні бути систематизовані всі норми соціального законодавства, включаючи останні редакції, доповнення та зміни, у спеціально створеному для цього Соціальному кодексі України.

Список використаних джерел:

1. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р.
2. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 р.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р.
4. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 01.01.1992 р.

5. Деякі питання пенсійного забезпечення громадян: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.03.2008 р.

6. Дробот Ж.А. Правове регулювання пенсійного страхування у разі втрати годувальника: автореф. дис. ... к.ю.н. Одеська Національна юридична академія, 2010. 21 с.

Проць І. М.,
доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Чабак В. Ю.,
здобувач освітнього ступеня магістр
(ПрАТ «ВНЗ» «Міжрегіональна академія управління персоналом»)

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК В УКРАЇНІ

Праця жінок – особливий правовий стан жінки у житті суспільства, зумовлений здійсненням нею трудової діяльності, що забезпечується законодавством України про працю.

Конституція України у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками. Рівноправність жінок у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм рівних з чоловіками можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

Основним законодавчим документом, що визначає умови праці працюючих, в тому числі жінок, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України).

Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство України про працю встановлює широку систему гарантій, спрямованих на охорону праці жінок. Статтею 174 КЗпП України визначено роботи, на яких забороняється застосування праці жінок [1].

На даний час Україна прагне до зближення з Європейським Союзом, тому однією з перших підписала міжнародні договори, що регулюють питання дискримінації, рівності жінок, охорони материнства.

Загалом можна виділити такі основні проблеми, що стоять на заваді забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків:

1. Морально-етичні уявлення, що склалися в суспільстві про роль жінки в сім'ї. Дана проблема бере свій початок з давніх часів і має місце і в сьогоденні. Так, протягом віків під дією релігійного і соціально-психологічного виховання населення роль жінки була обмежена, вона виступала в ролі домогосподарки, матері своїх дітей та займалась їхнім вихованням. З розвитком суспільства змінювались стереотипи і пріоритети в житті, змінювалась і роль жінки в суспільстві. З появою освіти та бажанням самовдосконалюватись, зайнятись саморозвитком багато жінок заявили про бажання працювати та заробляти на рівні з чоловіками. Це стало першим кроком до подальшого вдосконалення, як

міжнародного так і вітчизняного правового регулювання праці жінок, що заставляє змінити свої погляди на нерівність, бідність, безробіття та перебудови у сфері дискримінації, тощо.

2. Знижена можливість реалізовувати свої трудові права для жінок. Незважаючи на закріплену в законодавстві рівність з чоловіками, наявність правових гарантій в умовах ринкових відносин загострилась проблема можливості реалізовувати свої трудові права для жінок. Ці проблеми з'явилися у зв'язку з тим, що основною метою власника підприємства та його діяльності є отримання максимального прибутку, через це підприємці не проявляють зацікавленості для прийняття на роботу жінок, тому що чоловіки порівняно з жінками не наділені такою кількістю додаткових трудових пільг та гарантій

Особливістю правового регулювання праці жінок, є заборона застосування праці жінок на важких та шкідливих для здоров'я роботах, наявність відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, догляд за дитиною, заборона залучати вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направляти їх у відрядження, заборона або обмеження використовувати працю жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або ж небезпечними умовами праці. Наявність таких особливостей пов'язана з тим, що в силу своїх фізіологічних особливостей жінка не може працювати на рівні з чоловіком не зважаючи навіть на гендерну рівність, за своєю природою вона є фізично слабша та на ній є ще дуже важлива функція така як репродуктивна. Але насправді це стає причиною дискримінації і причиною для роботодавця відмовляти у прийнятті на роботу жінкам-матерям або майбутнім матерям і у результаті жінці в 35-40 років вже важче знайти гідну роботу [2].

3. Проблема низької оплати праці жінок за рівноцінну працю з чоловіками. Чинне законодавство нашої країни встановлює принцип рівної оплати для жінок та чоловіків за працю з однаковими умовами праці та однаковими навичками. Проте існує певна дискримінація у цій сфері, адже на сьогодні заробітна плата жінок в Україні в середньому на 30% нижча від зарплати чоловіків.

4. Проблема поєднання жінками материнства та праці. Найважливішою соціальною проблемою всіх держав, а не тільки нашої є створення особливої системи охорони праці для жінок, які поєднують свою працю з материнством, а також організація охорони праці без шкоди для здоров'я та материнства. Основні вимоги щодо підвищеної охорони праці жінок в сільському господарстві та на виробничих підприємствах встановлюється відповідно до Конвенції № 103 «Про охорону материнства» [3].

В Конституції України, а саме в частині 4 статті 43 передбачається заборона на використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних для здоров'я роботах [4].

Отже, на підставі виконаного дослідження можна зробити висновок, що:

1. Для подолання проблем які виникли в Україні необхідно покращити діючу ситуацію з працевлаштуванням враховуючи відмінності в потребах чоловіків та жінок.

2. Для того, щоб протидіяти малим прибуткам жінок за рекомендаціями міжнародних актів України необхідно боротись з гендерним проміжком у зарплатні та заохочувати жінок йти на більш високооплачувану роботу, створювати нові джерела прибутку.

3. Для того, щоб можна було поєднати материнство та працю жінкам пропонується альтернативний варіант у вигляді гнучкого робочого часу, адже це дасть широкі можливості для поєднання трудового та сімейного життя.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

2. Кучава К.О. Проблеми гендерної рівності у сфері трудових відносин жінок збірник наукових робіт «Управління розвитком». 2014 . № 6(169). С. 48-50. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua>

3. Конвенція Міжнародної організації праці від 15.06.2000 № 103 «Про охорону материнства». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122

4. Конституція України: Закон України 28 червня 1996 року №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254>

Романцова С. В.,

старший викладач кафедри кримінально-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ЗАХИСТ ВІД СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО ПРАЦЮ

Табуйоване питання в українському середовищі – це насильство щодо жінок на робочому місці. Щодо цього факту немає жодної статистики і її просто неможливо зібрати. Жінки про це не говорять, а якщо такі випадки і трапляються, то часто вважають себе винними. Здебільшого, домагання та прояви насильства на робочому місці сприймаються як буденність, звичайне життя та неминучість сучасності.

У 2019 році було прийнято Конвенцію Міжнародної організації праці №190 щодо викорінення насильства та домагань у світі праці, яка є першим міжнародним стандартом у цій сфері, але жодна країна ще не ратифікувала її. Міжнародна організація праці (далі – МОП) визначає сексуальні домагання у сфері праці як ряд неприйнятних форм поведінки та практика чи погроза їх застосування, незалежно чи це одиничний чи повторний випадок, метою, результатом чи можливим наслідком якого є спричинення фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди [1].

Згідно статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 8 вересня 2005 року сексуальні домагання - це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування,

непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування. Роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань.

Незважаючи на те, що в Україні з 2005 року діє Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», судова практика із застосуванням норм цього закону містить лише близько 130 судових рішень за весь період дії. При тому 80% справ щодо сексуальних домагань містять зустрічні позови чоловіків щодо відновлення честі, гідності і репутації, які суд задовольняє.

Для прикладу, лейтенант української армії Валерія Сікал звинуватила командира військової частини в сексуальних домаганнях, однак, вона вимушена спершу перевестися в іншу частину, а потім зважилася написати заяву в поліцію та військову прокуратуру. Хоча триває провадження, є інші жертви сексуальних домагань, однак кривдника підвищили в посаді [2].

Проблема існує і в тому, що жертва насильства, крім того, що має відважитися піти до суду, вона повинна ще й доводити свою правоту.

Водночас, Кодекс законів про працю України не містить жодної норми, яка б відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» передбачала зобов'язання роботодавця приймати політики недопущення сексуальних домагань.

Незважаючи на наявність міжнародних документів, законодавчих актів дієвого механізму захисту від сексуальних домагань на робочому місці в Україні не існує. Однак, при Міністерстві соціальної політики працює квазісудовий орган – Експертна рада з протидії дискримінації за ознакою статі, яка має дуже широкі повноваження. Хоча суспільство не дуже широко поінформоване про її діяльність. Отримана скарга буде розглянута і отримає максимальну реакцію, забезпечену можливостями членів цієї ради. Ще один вихід – це робота через профспілки та правозахисні організації, через омбудсмена та гендерного уповноваженого. Головне – навчити жінок захищати себе та гуртуватися навколо цих проблем, вважають експерти.

Звичайно, підвищення загальної правової й гендерної культури суспільства, формування нульової терпимості до будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі, дотримання принципів гендерної рівності на робочому місці, наявність в організаціях певних правил, кодексів поведінки, інструкцій, спрямованих на недопущення сексуальних домагань; призначення відповідальних, наділених повноваженнями підвищувати обізнаність працівників щодо сексуальних домагань, розглядати відповідні скарги – сприятимуть зменшенню випадків сексуальних домагань.

Список використаних джерел:

1. Конвенція Міжнародної організації праці щодо викорінення насильства та домагань у світі праці № 190. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf

2. Секс-скандал у Збройних силах: про домагання полковника заявили вже вісім жіноксексуальних домаганнях. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/kompliment-chi-zlochyn-novi-normi-u-zakoni-pro-seksualni-domagannya-1289337.html>

Рудомська Ю. А.,
здобувач вищої освіти факультету № 3 ІПФПІП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Демків Р. Я.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ПИТАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У НОВОМУ ЗАКОНОПРОЕКТІ ПРО ПРАЦЮ

Конституція України гарантує право кожного громадянина на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, гарантує рівні можливості у виборі роду трудової діяльності та захист від незаконного звільнення. Засобом реалізації права на працю, що гарантовано Конституцією України є трудовий договір, який укладається між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник або уповноважений ним орган, фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Україна давно потребує нового трудового законодавства, який визначав би основні принципи правового регулювання трудових відносин та замінив старий радянський трудовий кодекс, прийнятий ще у 1971 році. Новий трудовий кодекс народжується довго і болісно – законопроект № 1658 (далі – проект Трудового кодексу) після того, як був прийнятий у першому читанні, роками доопрацьовується робочою групою [1].

Необхідність прийняття нової кодифікації трудового законодавства вже дуже довгий час обговорюється як на законодавчому рівні, так і безпосередньо роботодавцями. 28 грудня 2019 року Верховною Радою було зареєстровано законопроекти Трудового кодексу України № 2708, який 4 березня 2020 року був відкликаний, але основні його положення щодо нашої теми можна проаналізувати. Проект Трудового кодексу, на відміну від діючого, має додатково охопити положення законодавства про оплату праці, відпустки та визначення розміру збитків. Одним з найцікавіших новел опублікованого законопроекту є: «рівні» умови при звільненні.

Епітет «рабський», новий законопроект про працю отримав, напевне, через те, що він і справді передбачає, що роботодавець може звільнити працівника «день у день», – припускає міністр економіки [2].

За чинним трудовим законодавством, лише працівник може за власним бажанням припинити відносини із роботодавцем, повідомивши його про це за два тижні. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору [3].

Втім, коли у роботодавця виникало бажання звільнити працівника, він має право це зробити за таких умов:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

б) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

9) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;

10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування [3].

Розробники проекту Трудового кодексу заявляють, що все відбуватиметься зрозуміліше і прозоріше. Працівник може і не відпрацьовувати два тижні, які фігурують в тексті законопроекту, якщо є «поважні причини». А от коли у роботодавця виникне бажання звільнити працівника, він зможе реалізувати його негайно. Про рішення розірвати трудовий договір роботодавець повинен письмово або зазначеними у трудовому договорі засобами електронного зв'язку повідомити працівника у строк:

1) не менше ніж 15 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 6 місяців.

2) не менше ніж 30 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 6 місяців;

3) не менше ніж за 60 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад п'ять років;

4) не менше ніж за 90 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 10 років.

Але при цьому заплатити чималий штраф, який залежить від того, скільки пропрацював працівник.

За домовленістю сторін строки попередження можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше середньоденного заробітку працівника за кожен робочий день зменшення строку такого повідомлення.

Роботодавець має право без згоди працівника замінити строки попередження, передбачені частиною першою цієї статті, грошовою компенсацією у суму розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку такого попередження. Крім того, у разі дострокового розірвання трудового договору, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові справедливую компенсацію: не менше подвійного середньоденного заробітку за кожен робочий день зменшення строку попередження [4].

Втім, відносини роботодавець-працівник не є повністю «дзеркальними». Наприклад, працівника можуть звільнити, якщо він двічі впродовж року порушив трудовий договір. А от скільки разів може порушити договір роботодавець, перші, ніж працівник розірве цей договір, не згадується.

Проект також передбачає рівність трудових прав громадян. Він забороняє будь-яку дискримінацію, зокрема, через гендерну ідентичність та сексуальну орієнтацію.

Список використаних джерел:

1. Новий Трудовий кодекс: які зміни він принесе працівнику і працедавцю? *Протокол:* веб-сайт. URL: https://protocol.ua/ua/noviy_trudoviy_kodeks_yaki_zmini_vin_prinese_pratsivniku_i_pratsedavtsyu.
2. Міністр економіки пояснив переваги нового законопроекту про працю. *Рубрика: все по полицках:* веб-сайт. URL: <https://rubryka.com/2020/01/09/milovanov-royasnyv-perevagu-novogo-zakonproektu-pro-pratsyu>.
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
4. Про працю: Законопроект від 28.12.2019 р. № 2708. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Сидор М. Я.,

доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ПРАЦЮ І ГАРАНТІЇ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Питання вдосконалення юридичних гарантій права на працю, що закріплені у вітчизняному трудовому законодавстві, стає надзвичайно актуальним з огляду на суспільні перетворення, які сьогодні відбуваються в Україні. Юридичні гарантії є тими правовими засобами, на які покладається завдання забезпечити кожному безперешкодну реалізацію всього комплексу наданих йому прав. Без створення системи ефективних юридичних гарантій, право на працю проголошене в Конституції України [0], може стати лише декларативним. Цінність цього права пов'язана із сутністю людини, яка розвивається у праці. Важливість права на працю обумовлюється й тим, що воно є передумовою реалізації всіх інших соціально-економічних прав, є необхідною умовою влаштування життя людини в цивілізованому суспільстві. Для безперешкодної реалізації та захисту цього права держава повинна створити ефективні засоби – юридичні гарантії, закріплені у трудовому законодавстві. З огляду на це, визначення поняття та функцій юридичних гарантій у трудовому праві, розробка положень щодо посилення юридичних гарантій права на працю є одним із найважливіших теоретичних завдань науки трудового права в сучасних умовах.

Актуальність теми зумовлюється також тим, що трудове право – одна з галузей вітчизняного права, яка сьогодні перебуває у стані реформування. При вирішенні питання, яким бути новому Трудовому кодексу України, не слід забувати, що цей нормативний акт повинен бути соціально спрямованим щодо працівника та забезпечувати можливість реалізації ним своїх трудових прав, у тому числі й права на працю. Водночас юридичні гарантії права на працю не

повинні обмежувати прав роботодавця та порушувати його інтересів щодо забезпечення високопрофесійного штату працівників, розвитку господарської діяльності та отримання прибутку. Побудова сучасної системи юридичних гарантій трудових прав повинна будуватися на принципі гармонійного поєднання інтересів обох сторін трудового договору.

Право на працю відноситься до природних прав людини. Однак їх змістовне (забезпечення трудових прав, мінімальні гарантії) наповнення залежить від економічного становища держави та ряду інших факторів. Право на працю є основним благом людини, воно є невід'ємним і невідчужуваним. Право на вільну працю розглядається сьогодні з позицій індивідуального використання цього права кожною людиною і в плані вибору сфери застосування своїх сил.

Кожна людина вправі обирати для себе ту сферу діяльності, яка дозволяє їй реалізувати свій потенціал, який в тій чи іншій мірі задовольняє її потреби.

Законодавство України передбачає значний обсяг гарантій працівників у сфері праці: гарантії права на працю та захисту від безробіття [3], на оплату праці [4], гарантії щодо створення належних праці, право на звернення до суду тощо.

Право громадян на працю може бути реалізовано, гарантії приводяться в дію, тобто коли держава виконує свої відповідні обов'язки.

Гарантії трудових прав беруть початок від основного конституційного права – права на працю. Добровільність заохочення до трудової діяльності на основі угоди сторін забезпечується, такими основними гарантіями, як:

- 1) заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу;
- 2) вибір сторонами форми укладення договору – усної або письмової (крім тих випадків, коли закон вимагає лише письмової форми);
- 3) встановлення випробування при прийнятті на роботу тільки зі взаємної згоди працівника і підприємства;
- 4) забезпечення належної відповідності між працею та винагородою за нею тощо.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

Сорводі Н. Ф.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
(*Львівський державний університет внутрішніх справ*)

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Процес старіння, на жаль, є незворотній. Рано чи пізно всі стають пенсіонерами. Тому одним з найважливіших соціально-економічних питань – є питання пенсійного забезпечення в Україні.

Дефініція, пенсійне забезпечення, має давню історію свого розвитку, яка змінювалася під впливом економічних, соціальних та демографічних явищ. Усі ці фактори діють у взаємній обумовленості, а розгляд їх дозволить визначити тенденції розвитку пенсійного забезпечення і передумови формування нової системи, яка відповідає цьому етапові розвитку нашої країни.

Якщо детальніше розглядати історію пенсії, то крізь століття можна побачити, що своїм корінням вона йде вглиб віків - ще в I столітті до н.е. Юлієм Цезарем було введено державне забезпечення військових після завершення служби. Першим же офіційно ввів солідарну державну пенсію для всіх працюючих Отто фон Бісмарк, канцлер Німеччини у 1889 році. Через декілька років цю ідею підхопили й інші країни, такі як: Велика Британія, Сполучені Штати Америки, Австралія. І тільки в 1956 році СРСР надав народу право на пенсію за віком. Можна вважати, що солідарна пенсійна система дісталася Україні у спадок.

В юридичній літературі питання пенсійного забезпечення є досить детально розглянутим, зокрема, дефініція “пенсія”. Наприклад, М.Л.Захаров вважає, що “пенсія - це грошове забезпечення, що виплачується пенсіонерам і непрацездатним безкоштовно за рахунок суспільних фондів споживання у зв’язку з їх трудовою або іншою корисною для суспільства діяльністю в минулому, яке є основним джерелом для існування”.

Дещо по-іншому розглядає поняття, “пенсія”, професор В.А. Ачаркан – як “грошове утримання, що отримують громадяни із суспільних фондів споживання у випадках постійної або стійкої непрацездатності, або презюмованої, в зв’язку із вислугою років, за віком або встановленої медичним обстеженням, для визначення інвалідності, пенсія призначається громадянам за їх колишню працю або суспільно корисну діяльність і є для них постійним та основним джерелом засобів існування”.

Розглянувши точки зору різних вчених, в деякій мірі я погоджуюсь з ними. Дійсно, поняття “пенсія” можна визначити як “грошову виплату громадянам, які у зв’язку з вислугою років, за віком або за медичними показниками повинні отримувати певні грошові виплати, які здійснюються за рахунок суспільних

фондів споживання у зв'язку з їх трудовою або іншою корисною для суспільства діяльністю в минулому є для них постійним та основним джерелом засобів існування”.

На законодавчому рівні поняття, “пенсія” закріплено в Законі України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, як щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім’ї у випадках, визначених цим Законом. Також пенсія визначається як: щомісячна грошова виплата фізичним особам із спеціально створених для цього Пенсійних фондів на умовах і в порядку передбачених чинними нормативними актами; основний найбільш масовий вид соціального забезпечення, головне джерело засобів існування для пенсіонерів; щомісячна пенсійна виплата, що здійснюється з солідарної системи у разі досягнення застрахованою особою пенсійного віку чи визнання її інвалідом та за умови втрати годувальника.

З наведених визначень стає зрозумілим, що основними рисами пенсій є: регулярність, систематичність, періодичність, виплати здійснюються у чітко встановлених законом випадках, має індивідуалізований характер, має грошовий зовнішній вираз. Ці ознаки визначають їхню правову природу, а також визначені життєві обставини, з настанням яких пенсії виплачуються, а іноді вказуються і фінансові джерела, з яких здійснюються такі виплати. Проте, не зважаючи на те, що всі ці визначення охоплюють основні ознаки пенсії та виражають її сутність, вони носять загальний характер і оскільки більшість з них було сформульовано за часів командно-адміністративної системи та з огляду на сучасні процеси реформування пенсійної системи в Україні, вони потребують певних уточнень. З огляду на це, під пенсією слід розуміти періодичну грошову виплату, яка призначається відповідно до встановлених державою правил громадянам, що досягли встановленого законом пенсійного віку чи трудового стажу встановленої тривалості довічно, або у зв’язку з їх інвалідністю чи втратою годувальника з коштів Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування та Державного бюджету. На мою думку, це визначення є достатньо повним та цілком відображає поняття “пенсія”.

На сучасному етапі розвитку України пенсійне забезпечення є одним із найактуальніших питань в державі. Це пов’язано із кризою пенсійного забезпечення. До основних причин незадовільного пенсійного забезпечення відносяться: 1) низький рівень заробітної платні; 2) демографічна причина; 3) рівень старіння населення України є найвищим у СНД (хоча й нижчим, ніж у більшості економічно розвинутих країн, але питома вага пенсіонерів у складі населення країни перевищує не тільки східноєвропейські, а й західноєвропейські стандарти).

Рівень життя за останні століття істотно збільшився, що призвело до зростання тривалості життя. При цьому, сімейні підвалини також були схильні до змін – сім’ї з великою кількістю дітей вже велика рідкість. У результаті це

призвело до старіння населення, що в свою чергу викликало дисбаланс солідарної системи пенсійного забезпечення. Кількість пенсіонерів значно зростає, тому працюючі вже не можуть утримувати їх повноцінно. Тому викликала необхідність проведення пенсійної реформи в Україні.

Пенсійна система України в сучасному вигляді діє з 2004 року та відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» формально складається з трьох рівнів пенсійного забезпечення. Передбачається, що пенсійні виплати майбутнім пенсіонерам будуть формуватися з трьох незалежних джерел, що дозволить збалансувати пенсійну систему та підвищити рівень життя українців у похилому віці.

Згідно зі ст.2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом. Тобто, це реформована солідарна пенсійна система, побудована на засадах соціального страхування. Учасниками цієї системи є всі застраховані особи, тобто громадяни які та за яких сплачуються внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (це, насамперед, працюючі за наймом, а також індивідуальні підприємці, самозайняті та деякі інші особи). В солідарній пенсійній системі здійснюються страхові пенсійні виплати: пенсії за віком, по інвалідності, по втраті годувальника, певні надбавки та доплати до цих виплат, а також допомога на поховання пенсіонерів. Пенсійні виплати здійснюються Пенсійним фондом України, за рахунок коштів цього Фонду та інших джерел, визначених законодавством, розмір пенсійних виплат залежить від тривалості страхового стажу (періоду, протягом якого сплачувалися страхові внески) та розміру заробітку (доходу), з якого сплачено внески.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах - суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Суть такої системи полягає у тому, що частина обов'язкових страхових внесків до пенсійної системи) накопичуватиметься обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватись). Розмір пенсії в такій системі залежить від розміру страхових внесків та терміну, протягом якого ці внески накопичувались і розміру отриманого на них інвестиційного доходу.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Основу такої системи будуть становити недержавні пенсійні фонди, які функціонують за тим ж принципами, що визначені для обов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Внески до недержавних пенсійних фондів як з боку працівників, так і їх роботодавців, а також отриманий на них інвестиційний дохід користуються податковими пільгами.

Пенсійні виплати у системі недержавного пенсійного забезпечення здійснюються незалежно від солідарних та накопичувальних пенсійних виплат у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутливою є солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію.

Наразі в Україні працює два з трьох рівнів пенсійної системи, на відміну від третього рівня.

Накопичувальна система пенсійного забезпечення базується на обов'язковому пенсійному страхуванні, яке побудоване на принципах розподільчої та накопичувальної пенсійної системи.

Суть такої системи полягає в тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи повинна накопичуватись у Накопичувальному фонді і обліковуватись на пенсійних рахунках громадян, які сплачуватимуть такі внески. Ці кошти в свою чергу будуть інвестуватись в економіку України з метою отримання інвестиційного доходу.

На мою думку, варіантом розвитку пенсійної системи в Україні є більш-менш сприятливого стан макроекономічного фону (помірне, але стійке зростання реальних ВВП та зарплати, стабілізація показників інфляції та безробіття), фінансове становище солідарної системи визначатиметься впливом демографічних змін та змінами самої пенсійної системи.

Отож, виходячи з вище викладеного, то реформи в солідарній системі мають бути спрямовані на підтримання прийнятних пропорцій між кількістю пенсіонерів та платників внесків, між розмірами пенсій і доходами працюючих. Найперспективнішими заходами є поступове підвищення пенсійного віку до європейського стандарту (65 років) та більш чітке структурування джерел фінансування солідарної системи. Реальні структурні зміни в економіці та зайнятості потребують чіткої стратегії створення нових робочих місць із гідними умовами оплати. Фіскальна політика має бути міцною і виваженою, здатною забезпечити справедливий розподіл фінансових зобов'язань та належну фінансову дисципліну. Якщо держава не вміє зібрати податки, вона неспроможна

виконувати соціальні функції. Також потрібна широка інформаційно-роз'яснювальна та виховна робота, спрямована на висвітлення соціальних цілей всіх реформ, формування свідомого та відповідального ставлення громадян до своїх обов'язків, зокрема сплати податків та ЄСВ, як запоруки забезпечення своїх прав, зокрема майбутньої пенсії.

Крім того, існують й такі проблеми, які ускладнюють процеси її модернізації: недосконалість старої пенсійної системи, непослідовність в пенсійному законодавстві, відсутність правового поля додаткового пенсійного забезпечення, незначна різниця розмірів пенсій залежно від стажу роботи і величини заробітної плати, високе податкове навантаження на працівників і роботодавців, дуже високі пенсійні внески при низьких розмірах пенсій, недостатні обсяги страхових внесків для пенсійного забезпечення.

Список використаних джерел:

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 02.04.2020 р.
2. Ткаченко Л. Солідарна пенсійна система України: сучасне становище та шляхи реформування., 2017.
3. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації: кол. мон. / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2010.
4. Трудовое право: Энциклопедический словарь/гл. ред. С.А.Иванов М. Сов. энциклопедия, 1979.
5. Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення. К. 2005.
6. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: посібник. К. :Олан, 2004.

Татусько Д. Р.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

Прийнята 28 червня 1998 року Конституція України проголосила нашу державу соціальною, яка, перше за все, визначає особливості щодо забезпечення соціальних та економічних прав громадян, наявність державного пріоритету. Але, існуюча економічна ситуація в Україні, нерозвиненість діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення не дозволяють перетворити цю декларацію на реальність [1].

Відповідно, ст. 46 Конституції України проголошується: «Громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх в разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, в також у старості». Ця стаття також вказує на мінімальний рівень такого забезпечення: «Пенсії та інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму встановленого законом» [2]. У науковій літературі неодноразово можна зустріти безліч визначень щодо поняття «соціальне забезпечення» або «соціальний захист». Однак, тлумачення його є дійсно актуальним та важливим, незважаючи на те чи інше визначення. На думку П. В. Галаганова, який вважається фахівцем в галузі права соціального забезпечення має на меті своє пояснення цього визначення, тому трактує його так: «Соціальне забезпечення – це одна із способів розподілу частини валового внутрішнього продукту шляхом надання громадянам матеріальних благ з метою вирівнювання їхніх особистих доходів у випадках настання соціальних ризиків за рахунок коштів цільових фінансових джерел в обсязі та на умовах, суворо нормованих суспільством, державою, для підтримки їх повноцінного соціального статусу [3, с. 416]. Відповідно, ми бачимо, що дане визначення трактується як гарантована система матеріального забезпечення громадян, тому, соціальне забезпечення можна визначити та обґрунтувати як певну систему державних і суспільних заходів матеріального забезпечення громадян внаслідок старості, інвалідності, хвороби, а також із втратою годувальника та в інших установлених законодавством випадках. Соціальне страхування вважається найголовнішим та одним із організаційно правових форм соціального забезпечення в Україні. Найпоширенішим критерієм є те, що соціальне страхування становить відповідну систему правових відносин щодо надання самого матеріального забезпечення та соціальних послуг застрахованим особам, тобто членам їхніх сімей у разі настання страхових випадків за рахунок грошових фондів, які формуються шляхом сплати страхових платежів роботодавцями та особами, на користь яких здійснює страхування.

На сьогоднішній день існує п'ять основних видів соціального страхування: 1) пенсійне; 2) медичне (на випадок хвороби); 3) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та втратами зумовленими похованням; 4) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; 5) на випадок безробіття та інші види страхування, передбаченні законами України [4, с. 57].

На скільки нам відомо, система соціального страхування неабияк і точно пов'язана із системою заробітної плати, податковою системою, політичною ситуацією в державі, станом ринку праці, демографічними проблемами в сьогоденні і, відповідно, динаміки на майбутнє. Найбільш вразливим та, мабуть, найгострішими проблемами соціального страхування є низький рівень охоплення бідного населення соціальною підтримкою і низька адресність при наданні соціальної підтримки. Це пов'язано з тим, що у нашій державі присутня нестабільність економічної ситуації у зв'язку з кризовим становищем яке триває

останні роки. Звичайно, незважаючи ні на що, важливою організаційно-правовою формою соціального забезпечення в Україні є його асигнування з бюджетів різних рівнів. Асигнування передбачає матеріальне забезпечення громадян державними пенсіями, допомогами, а також утримання і забезпечення осіб похилого віку і непрацездатних осіб за рахунок коштів Державного і місцевого бюджетів. Воно також покликане забезпечити тих осіб, які не мають права на соціальне забезпечення, за рахунок коштів соціального страхування, оскільки в силу своєї діяльності не підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню або ж не працювали і не мають відповідного страхового стажу для призначення соціального забезпечення за рахунок коштів соціального страхування [5, с. 408].

Згідно Постанови Верховної Ради України від 21.12.1993 р. № 3758-XII «Про проект Концепції соціального забезпечення населення України» система соціального забезпечення населення повинна будуватися таким чином, щоб не породжувати зрівнялівки і утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ, не послаблювати дієвості мотивів і стимулів до праці, а створювати умови для їх найповнішого виявлення.

В основу реорганізації діючої системи соціального забезпечення необхідно покласти такі головні принципи: 1) Соціальне забезпечення поширюється тільки на громадян, які працюють за наймом, членів їх сімей та непрацездатних осіб. 2) На громадян, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів кооперативів, фермерів поширюються лише ті соціальні гарантії, у фінансуванні яких вони беруть участь. Підтримання життєвого рівня населення забезпечуватиметься цілим комплексом взаємопов'язаних заходів, спрямованих як на стимулювання збільшення виробництва споживчих товарів і послуг, так і на підвищення доходів громадян. Періодично, залежно від темпів зростання споживчих цін, підвищуватимуться мінімальні розміри заробітної плати, пенсії, а також розміри стипендій, грошової допомоги громадянам з мінімальними доходами. Посилиться обґрунтованість мінімального розміру заробітної плати шляхом визначення його з урахуванням рівнів економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Зростання доходів населення буде поєднуватися з реалізацією антиінфляційних заходів, регулюванням зростання фондів оплати праці та міжгалузевих співвідношень її рівнів [6].

Аналізуючи вищезазначене, можна сказати, що зараз головною проблемою соціальної сфери України є незавершеність соціальної реформи. Це стосується і низького рівня охоплення бідного населення соціальною підтримкою, і низької адресності при наданні соціальної підтримки тощо. Становлення нової системи соціальних послуг повинне супроводжуватись заходами з боку держави спрямованими на розвиток ринку соціальних послуг, зокрема запровадженням системи державного замовлення на соціальні послуги та соціального контрахтування як державних, так і недержавних надавачів таких послуг.

Список використаних джерел:

1. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні. Реальний стан та перспективи реформування. К.: Центр громадської експертизи, 2009. 104 с. URL: https://www.irf.ua/files/ukr/programs_law_areas_publ_2028_ua_law.pdf
2. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Галаганов В.П. Право социального обеспечения: Учебник. М.: Изд. Центр «Академия», 2014 р. 416 с.
4. Хлод Н.М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2009. 57 с.
5. Півняк Г.Г. Соціальна відповідальність влади, бізнесу, суспільства. Монографія у 2-х томах. Том II. Д.: НГУ, 2015. 408 с.
6. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України від 21.12.1993 № 3758-ХІІ: Постанова Верховної Ради України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12>

Токар А. А.,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Пяничук М. С.,

здобувач вищої освіти факультету підготовки
фахівців для органів досудового розслідування
(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Конституція кожної країни закріплює право громадян на соціальний захист та встановлює види соціального. Завданням уряду кожної країни є гарантування стабільного соціального захисту населення, складовою якого є і пенсійне забезпечення. Військовослужбовці несуть службу в умовах, що значно погіршують їх здоров'я, щов свою чергу призводить до нервових потрясінь, фізичних та навіть психологічних перенавантажень. Тому, соціальні гарантії для таких осіб є необхідним правовим механізмом, що слугуватимуть належною компенсацією зазначених особливостей проходження служби.

Проте наразі, все одно залишається проблема повного наукового дослідження даного питання, тому ми пропонуємо детально розглянути особливості пенсійного забезпечення військовослужбовців на прикладі зарубіжних країн.

Зарубіжний досвід пенсійного забезпечення військовослужбовців доцільно аналізувати на прикладі провідних країн – членів НАТО (Великобританії, Німеччини). Зазначена доцільність обумовлена тим, що реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення військовослужбовців, що почалося

ще в пострадянські часи, багато в чому засноване на запозиченні досвіду названих країн.

Так, якщо розглядати досвід Великобританії, то варто зазначити, що публічними властями цієї країни протягом тривалого періоду були вжиті необхідні заходи для того, щоб комфортні побутові умови, порівняно високий рівень грошового утримання, в тому числі заохочувальні виплати, компенсації та пенсійне забезпечення неухильно притягували на військову службу добровольців – контрактників. Ось, власне, чому і рівень пенсійного забезпечення військовослужбовців у Великобританії, і рівень їх грошового утримання є одними з найвищих порівняно з їх аналогами в інших країнах – членах НАТО.

Грошове утримання особового складу збройних сил цієї країни визначається, залежно від військового звання та вислуги років, яка для військовослужбовців у військовому званні «майор» – «полковник» становить 8 років, «капітан» – 6 років, «лейтенант» – 4 роки, «штаб-сержант – ворент-офіцер» – 18 років. Грошове утримання включає основний оклад + численні надбавки.

Величина пенсійного забезпечення представників різних категорій військовослужбовців визначається у твердій грошовій сумі з урахуванням військового звання, вислуги років (мінімум – 16 років) та стану здоров'я. Її розмір збільшується за кожний рік понад обов'язкового строку військової служби. Також, за кожен рік військової служби понад мінімального строку, встановленого законом для різних категорій військовослужбовців, визначається надбавка (2,6-3,9% основного окладу грошового утримання). Особам, які отримали поранення, іншим чином втратили працездатність під час військової служби, передбачені додаткові надбавки (спеціальні пенсії), залежно від ступеня збиткам.

За загальним правилом, при виході військовослужбовця на пенсію у зв'язку із закінченням належного строку військової служби йому виплачується одноразова допомога в розмірі 3-річного пенсійного забезпечення (так, наприклад, для військовослужбовця у військовому званні «полковник», звільненого в даний час у запас або відставку з посади командира бригади Сухопутних військ – приблизно £40-42 тисяч /або \$48-50,4 тисяч, або – €36,7-38,2 тисяч/).

У той же час характерним для Великобританії є функціонування системи різних громадських організацій, основне завдання яких – захист прав, законних інтересів військовослужбовців, військових пенсіонерів та членів їх сімей. Найбільш відомими і впливовими серед них є «Армійський благодійний фонд», «Патріотичний фонд Ллойда», «Товариство надання допомоги Королівським Збройним Силам», «Корпорація Королівського патріотичного фонду» тощо.

Також, за офіційною статистикою, у Великобританії функціонує спеціальний резервний житловий фонд, постійно поповнюється (не менше 10 тис. упорядкованих квартир, інших об'єктів нерухомості, які на пільгових умовах продаються звільненим у запас або відставку військовослужбовцям). А ще, Міноборони Великобританії щорічно виділяє понад £50 млн бюджетних коштів під програму забезпечення житлом військовослужбовців, звільнених у запас або відставку.

Військовослужбовці ЗС Великобританії при виході на пенсію після закінчення повного строку служби та їх дружини (чоловіки) мають право на безкоштовне медобслуговування, безкоштовне (для інвалідів і учасників бойових дій) або частково оплачуване (для окремих категорій) забезпечення медикаментами та санаторно-курортне лікування.

Говорячи про пенсійне забезпечення Німеччини, варто зазначити, що матеріальне забезпечення військовослужбовців, військових пенсіонерів та членів їх сімей офіційно розглядається у ФРН як найважливіша складова їхнього соціального забезпечення та соціального захисту. Так, крім основного окладу грошового утримання, всі категорії військовослужбовців отримують різні надбавки і компенсації (їх налічується більше десятка).

Загалом, розмір пенсії обчислюється з окладу за військове звання (якщо військовослужбовець у відповідному військовому званні проходив військову службу не менше 1 року) + окладу за штатною посадою + квартирної надбавки. Мінімальний розмір військової пенсії після 10 років військової служби встановлено у 35% від окладів за військовим званням, штатної посади та квартирної надбавки; за кожний наступний рік (до досягнення вислуги 25 років) нараховується додатково 2%, а за кожен рік після 25 років – 1%. В даний час в грошовому еквіваленті щомісячні пенсійні виплати становлять, зокрема, кадровим офіцерам бундесверу у військових званнях: «генерал-майор» – €1590-3260 (або \$2100-4300); «полковник» – €1370-2810 (або \$1800-3700); «підполковник» – €1210-2580 (або \$1600-3400), «майор» – €990-1970 (або \$1300-2600), «капітан» – €910-1820 (або \$1200-2400); «старший лейтенант» – €840-1590 (або \$1100-2100), «лейтенант» – €720-1440 (або \$950-1900).

Зокрема, пільгова оплата житла для військовослужбовців бундесверу за рахунок коштів федерального бюджету Німеччини проводиться на підставі прогресивних будівельних норм і правил (сніп). Ще військовослужбовці бундесверу та члени їх сімей мають право на безоплатне медичне обслуговування у медичних закладах Збройних Сил Німеччини. Військовослужбовці, які прослужили в бундесвері 20 і більше років, а також вийшли на пенсію за віком, зберігають за собою право на пільгову оплату житла та компенсацію витрат, пов'язаних з його орендою.

Істотну роль в забезпеченні привабливості військової служби у ЗС Німеччини відіграє те, що при звільненні військовослужбовців бундесверу в запас або відставку їм виплачується вихідна допомога, яка включає в себе компенсацію, пов'язану з вимушеною втратою робочого (службового) місця, і матеріальну допомогу. Так, компенсація, в залежності від вислуги років, виплачується на період часу, протягом якого військовослужбовець бундесверу змушений шукати нове місце заробляння коштів для існування, - 6-36 місяців, а еквівалент такої компенсації обчислюється в розмірі 75% останнього місячного основного окладу військовослужбовця з урахуванням різних надбавок.

Список використаних джерел:

1. Бровкин В. Комплектование Вооруженных Сил Великобритании. Зарубежное военное обозрение. 1993. №12. С.11-16.
2. Владов П. Повышение престижа службы в бундесвере. Зарубежное военное обозрение. 1990. №2. С. 91.

Турик Є. М.,
здобувач вищої освіти факультету № 1 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Євхутич І. М.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

В умовах сьогодення Україна перебуває в процесі магістральних перетворень та трансформацій, завдання яких – створення усіх умов для побудови правової та демократичної держави, підвищення рівня життя, дотримання та захисту прав та свобод людини та громадянина. Такі зміни неможливо втілити в життя без ефективного судового захисту трудових прав працівників.

Неможливо не погодитися з позицією І. Козуба: «Трудові права є важливою складовою частиною соціально-економічних прав, що проголошені на конституційному рівні. Перш за все, до них належить право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право має подвійну природу, адже Конституція України, поряд з правом на працю, регламентує і право на роботу. Право на працю – природне, невідчужуване, невід’ємне право людини, яке не залежить від віку, статі, громадянства, стану здоров’я та ін. Право на роботу – надане і гарантоване державою право (принаймні, повинно таким бути), яке набувається із досягненням людиною певного віку і реалізація якого залежить від громадянства, статі, стану здоров’я та інших чинників, обумовлених законодавством» [1, с. 134].

Варто відзначити, що на сьогодні працівники, права яких порушено, все частіше звертаються з метою захисту наданих їм прав до суду. І саме така форма захисту трудових прав, на наш погляд, є найбільш ефективною. Працівник може як самостійно звернутися до суду за захистом порушеного чи оспорюваного суб’єктивного трудового права, так і за допомогою представника.

Однак, досі значна кількість працівників втрачали бажання звертатися за захистом порушених прав саме до вказаного юрисдикційного органу. Одну із

причин такого стану речей вбачається у тривалому процесі розгляду справи у суді.

Проте, варто зазначити, що законодавець дещо покращив становище працівника, тому згідно ст. ст. 274, 275 ЦПК України справи, які виникають з трудових відносин розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження, а строк розгляду справи триває протягом розумного строку, але не більше шістдесяті днів з дня відкриття провадження у справі. Саме така норма допомагає уникати розгляду вказаних справ місяцями, а іноді навіть роками.

Для прикладу, Ленінський райсуд м. Чернівців розглядав трудовий спір між громадянином С. і об'єднанням «Укрваторресурс» впродовж одного року і майже п'яти місяців. Насамкінець суд виніс ухвалу про відмову в розгляді позову С. унаслідок... недотримання місячного терміну подання позовної заяви без поважних причин [2, с. 4]. Такі рішення найчастіше приймаються через завантаженість судів, яка не змінилась після проведення судової реформи.

Також подекуди причиною не звернення працівників до суду за захистом порушених прав навіть у ситуації «крайньої необхідності» виступає недовіра до даного юрисдикційного органу. На нашу думку, не тільки вказані причини впливають на небажання як працівників, так і роботодавців звертатися за захистом до суду.

Ще однією проблемою чинного КЗпП України є те, що він не передбачає можливості призупинення та переривання строків звернення до суду із заявою, зазначаючи при цьому, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Тримісячний строк застосовується і в разі звернення до суду вищестоящого органу або прокурора. З даного приводу зауважимо, що не поділяємо позицію законодавця стосовно різних строків для працівника та роботодавця у разі спричинення шкоди. Адже строк звернення працівника у разі заподіяння йому власником або уповноваженим ним органом матеріальної шкоди становить три місяці, а коли така шкода завдана власнику працівником – один рік з моменту її виявлення.

На нашу думку, однією із суттєвих проблем є вирішення трудових спорів стосовно окремих категорій працівників, оскільки порядок вирішення таких спорів в основному регулюється нормами адміністративного судочинства, а не положеннями трудового законодавства.

Справедливим буде зазначити, що ані в положеннях чинного КЗпП України, ані у спеціальному законодавстві не визначено детальний порядок вирішення трудових спорів цих категорій працівників. На рівні спеціальних норм визначено лише окремі особливості оскарження дисциплінарних стягнень, а також особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у разі звільнення, яке знову ж таки застосовується в порядку дисциплінарного стягнення.

Варто зазначити, що перегляду потребують не лише положення чинного КЗпП України, а й спеціального законодавства, яке визначає: по-перше, права та обов'язки цих працівників; по-друге, організаційні засади їх притягнення до юридичної відповідальності розгляду цих справ. Удосконалювати потрібно було навіть Проект Закону України «Про працю» № 2708-1 де не закріплені положення про вирішення трудових спорів стосовно окремих категорій працівників [3]. При прийнятті нового Закону України «Про працю» потрібно врахувати всі недоліки діючого законодавства про працю, а також не допустити ще більшого розширення прав роботодавця аби менше працівників зверталися до судів для захисту їхніх трудових прав.

Підсумовуючи вищевказане можна стверджувати, що система трудового законодавства України потребує значних змін до яких ми все ближче наближаємося. Але ці зміни повинні принести у трудові відносини більше поваги та взаєморозуміння ніж свавілля та зловживання і як результат укріпити непорушність трудових прав працівників не тільки в теорії, а і на практиці.

Список використаних джерел:

1. Козуб І. Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю. Монографія. Ч.: Чернівецький нац. ун-т, 2010. 152 с.
2. Суд на захисті трудових прав. *Праця і зарплата*. 2008. № 16. С. 4-5, 7.
3. Про працю: Проект Закону України № 2708-1 від 11.01.2020 URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ЛІ01127А.html

Устянич О.Р.

здобувач вищої освіти факультету № 2 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Євхутич І. М.,

доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

У ст. 43 Конституції України закріплено, що кожен має право на працю, що включає в собі можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно собі обирає або на яку погоджується[1]. Права людини у сфері праці є основоположними правами людини, що визнані як такі міжнародною та

національною спільнотою, що передбачає їх визнання і захист як основний обов'язок держави. Адже з реалізацією права на працю пов'язується задоволення основних потреб людини. Реалізація особою своєї здатності до праці через укладення трудового договору найбільш повно відображає реалізацію принципу свободи праці та виключає примусову працю.

Згідно з Конвенцією МОП № 29 примусовою працею є будь-яка робота, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг [2]. Примусова праця може також проявлятися як засіб політичного впливу чи виховання; як засіб покарання за висловлювання певних політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній чи економічній системі; як метод мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; як засіб підтримання трудової дисципліни; як засіб покарання за участь у страйку; як засіб дискримінації [3].

Право на працю є суб'єктивним правом людини, а тому його першочергове визнання державами призвело до визнання і закріплення цілої системи прав людини у сфері праці на різних рівнях як національного, так і міжнародного правового регулювання. Необхідно відзначити, що вказаний процес став і невід'ємною частиною політики у сфері праці. Міжнародна спільнота проголосила пріоритетними соціальними правовими цінностями право на працю і її свободу. Загальна декларація прав людини 1948 р. (ст. 23) закріпила положення про те, що кожна людина має право на працю; вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці і захист від безробіття. Європейська соціальна Хартія проголосила право на працю першим серед соціальних прав і вказала, що кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя працею за вільно обраною спеціальністю (ст. 1). Міжнародним Пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. (ст. 6) проголошено, що держави зобов'язані вживати заходи, що включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення економічного, соціального і культурного розвитку і повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини. Якщо проаналізувати норми міжнародних документів, то можна сказати, що вони включають широке розуміння права на працю – як право вільно обирати роботу чи інший вид зайнятості і цією роботою, як результат, задовольняти свої особисті і суспільні потреби і, головне, бути захищеними від безробіття. При цьому робота, щоб задовольняти потреби буд-якої працездатної людини, повинна відповідати таким умовам: адекватна оплата праці, відповідний режим відпочинку, сприятливі і комфортні умови праці, охорона праці тощо.

У сучасних умовах господарювання право на працю не забезпечує обов'язку держави та роботодавців надавати роботу всім бажаним і тим більше «впливати на визначення права на працю суб'єктивним правом і обов'язку держави забезпечувати гарантії його реалізації». Сучасні умови, в яких держава визнана соціальною і демократичною, потребують, щоб соціальний підхід у праві,

включаючи трудове право, поступово став визначальним. Особистість працівника в сучасних умовах господарювання повинна відігравати визначну роль, відносини у сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальний бік, на користь працівника. У цьому і полягає сутність правового регулювання трудових відносин. Необхідна розробка і реалізація національної програми (на всіх її рівнях) боротьби з безробіттям, комплексної програми захисту від безробіття з визначеними у ній конкретними механізмами захисту.

Сучасні умови господарювання диктують необхідність чіткої і прозорої політики, яка б відображала основні закономірності розвитку суспільних відносин у сфері праці, її правове і організаційне забезпечення, розроблені і добре продумані механізми і методи захисту від безробіття з використанням норм, принципів інших галузей права. Необхідно правильно обрати мету політики держави у сфері зайнятості. Адже одним із головних завдань держави у реалізації політики у сфері зайнятості населення є оцінка впливу цієї політики на ринок праці [4, с. 254]. Головне завдання держави у даній сфері – зберегти робочі місця. А для цього необхідна фінансова підтримка тих роботодавців, які зосереджені на модернізації виробництва, запровадженні нових технологій, створенні і квотуванні робочих місць, які заінтересовані пропонувати працівникам продуктивну зайнятість. У політику зайнятості необхідно включати ті проблеми, які пов'язані із зайнятістю молоді, осіб зі зниженою працездатністю та інших вразливих груп населення. У державній політиці зайнятості повинні відображатися загальні умови для стимулювання, створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, особливо у сільській місцевості, програми державних капіталовкладень і спеціальні програми громадських робіт, спеціальні правові регламентації для проблем зайнятості, що пов'язані з недостатнім економічним розвитком країни.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136
3. Конвенція про скасування примусової праці № 10 від 25.06.1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013
4. Процевський О. Чи справді держава не гарантує громадянам право на працю? *Право України*. 2014. №7. С. 249–257.

Феданяк А. П.,
здобувач вищої освіти факультету № 2 ІПФПНП
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:
Євхутич І. М.,
доцент кафедри цивільного права та процесу,
кандидат юридичних наук, доцент
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ОХОРОНА ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА МІЖНАРОДНОМУ РІВНЯХ: НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ

Перехід до ринкових відносин у сфері праці та зайнятості в умовах структурної перебудови економіки призвів до виникнення принципово нової ситуації в соціально-трудових відносинах. Особливо важкою така ситуація виявилася для молоді, яка в силу специфіки соціально-психологічних характеристик виявилася недостатньо підготовленою до сучасних реалій ринку праці. Адже саме молодь на ринку праці – категорія численна, а її готовність до праці є життєво важливою складовою успішного економічного розвитку суспільства в майбутньому. Значущість цього ресурсу невідомо зростає. Однак, дуже часто, роботодавці приймаючи на роботу підлітків допускають порушенням норм законодавства. Умови праці підлітків на виробництві, тобто молоді, що не має 18-ти років, повинні суттєво відрізнятися від трудових умов інших повнолітніх робітників. Це зумовлено не тільки відсутністю певної спеціальності чи професійного спрямування, але й специфічними фізіологічними особливостями підліткового організму, який починає формуватися. Наведені обставини стали визначними для формування відмінностей у засадах правового регулювання праці неповнолітніх в Україні. Для безперешкодної реалізації та захисту їх правового статусу держава повинна створити ефективні засоби – юридичні гарантії, закріплені у трудовому законодавстві.

За оцінками міжнародної організації праці тільки в країнах, що розвиваються, експлуатується близько 256 млн дітей від 5 до 14 років, із них близько 120 млн працюють повний робочий день [1]. Найбільше використовується дитяча праця в Азії (61 %, або 153 млн дітей), Африці (32 %, або 80 млн дітей) та Латинській Америці (7 %, або 17,5 млн дітей). Щодо України, то таких дітей нараховується понад 60 тисяч, щонайменше одна дитина гине, а 15 – травмуються під час сільськогосподарських робіт в Україні щороку [2].

Українське законодавство встановлює низку спеціальних гарантій та пільг для неповнолітніх, виділяючи їх таким чином в окрему категорію особливих суб'єктів трудових відносин [1, с. 98].

У ст. 43 та ст. 52 Конституції України зазначено, що використання праці неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах забороняється, а експлуатація дитини переслідується за законом. Більш детально ці положення

розкрито у Кодексі законів про працю України та у низці законодавчих та підзаконних актів.

Нормативно-правове регулювання у сфері охорони праці неповнолітніх здійснюється Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII, законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII, «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III, «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 № 2998- XII, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI та численними підзаконними нормативно-правовими актами.

Загалом у трудових відносинах неповнолітні громадяни у правах прирівнюються до повнолітніх. Тому вони так само зобов'язані чесно і сумлінно працювати, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової дисципліни тощо. [1, с. 97] Водночас у сфері охорони праці, в питаннях визначення робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці неповнолітні користуються певними пільгами, встановленими законодавством України, - про це прямо зазначено у ст. 187 КЗпП [0]. Це пояснюється необхідністю враховувати фізіологічні особливості організму підлітків та забезпечити їхніх права на освіту, відпочинок, захист життя та здоров'я.

Зокрема, забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджується окремим нормативним актом.

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Проте чинне законодавство України не містить визначення легкої роботи та не визначає види робіт, які належать до легких. Визначення легкої праці відсутнє й у проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [4]. Натомість у вказаному проекті зазначено, що перелік видів легких робіт, до виконання яких може бути залучено осіб віком до 15 років, затверджується центральним.

Перший міжнародний документ, у якому ставилася проблема прав дитини, – це Женевська декларація 1924 р., був спрямований на створення умов, що забезпечують нормальний фізичний і психічний розвиток дитини, право дитини на допомогу, належне виховання та захист.[5, с. 69] У 1959 р. було прийнято Декларацію прав дитини, яка торкалася не лише життєвих потреб дитини, але і її потреби в любові та розумінні; наголошувала на необхідності зберігати єдність родини, до та післяпологової допомоги матері й дитині, проголошувала право на ім'я та національність. Крім того, Декларація передбачала обов'язкову й

безкоштовну початкову освіту, заборону дитячої праці до певного віку, право дитини на гру та творчість [6].

Документом, де зазначено, що людство зобов'язане дати дітям усе найкраще, надійно забезпечити дитинство, яке гарантує в майбутньому розвиток повнолітніх громадян, стала Конвенція про права дитини, прийнята Генеральною Асамблеєю ООН у 1989 р. Метою цієї Конвенції є встановлення стандартів для захисту дітей від зневаги та образ, з якими вони стикаються певною мірою щодня в усіх країнах. У ній беруться до уваги різні культурні, політичні та економічні особливості держав. На перший план у цьому документі виносяться інтереси самої дитини. Україна ратифікувала Конвенцію 1991 р. і внесла відповідні зміни до національного законодавства.

Крім зазначених міжнародних актів, питання захисту прав неповнолітніх неодноразово піднімалося Міжнародною організацією праці, учасницею якої є Україна і відображено у таких міжнародних правових документах [7]: Конвенції МОП №138 про мінімальний вік прийому на роботу (1973); Конвенції МОП №182 про усунення найгірших форм дитячої праці (1999); Конвенції МОП №77 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці в промисловості (1946); Конвенції МОП №78 про медичний огляд дітей і підлітків з метою встановлення їх придатності до праці на непромислових роботах (1946); Конвенція МОП №79 про обмеження нічної праці дітей і підлітків на непромислових роботах (1946); Конвенції МОП №90 про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута) (1948); Конвенції МОП №103 про охорону материнства (1952).

У законодавстві України ці правовідносини регулюються гл. XIII КЗпП. Так, відповідно до ст. 187 неповнолітні в трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, але що стосується охорони праці, робочого часу, відпусток та інших робочих умов, неповнолітні користуються відповідними пільгами, установленими чинним законодавством [3].

Правовою основою охорони праці неповнолітніх є відповідні статті КЗпП, Закон України «Про охорону праці», список виробництв, професій, спеціальностей і робіт, на яких забороняється використовувати працю осіб, що не досягли 18-ти років, перелік медичних протипоказань до роботи в різних галузях, а саме – на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб, молодших 18-ти років, до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці умови праці, а також граничні норми затверджуються Міністерством охорони здоров'я України за погодженням із Державним комітетом України із нагляду за охороною праці. Діти, які досягли віку 15-ти років, можуть виконувати «легкі роботи» за згодою їх батьків, проте Закон не дає чіткого визначення цього терміну. Діти, які досягли віку 14-ти років, можуть на законних підставах виконувати певні види робіт у межах професійно-технічного навчання.

Усі особи, молодші 18-ти років, приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду й надалі, до досягнення 21-го року, щороку підлягають обов'язковому медичному огляду.

Ст. 192 КЗпП та ст. 11 Закону України «Про охорону праці» забороняють залучати осіб, які молодші 18-ти років, до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. До надурочних робіт не допускається також молодь, яка навчається в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять (ст. 220 КЗпП). З огляду на зміст цієї статті неповнолітніх не можна залучати до роботи в нічних змінах. Також вони не повинні залучатися до робіт у вечірню зміну, якщо вона закінчується після 22 год.

Правові заходи охорони праці молодих працівників уключають у себе положення, які забороняють застосування праці підлітків на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці та на підземних роботах, норми, що встановлюють граничні норми підймання, переміщення. Так, відповідно до ст. 190 КЗпП забороняється застосування праці осіб, які молодші 18-ти років, на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Але, якщо неповнолітні набувають професій, які пов'язані з важкими роботами й роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці, вони можуть проходити виробничу практику або виробниче навчання на підприємствах, в установах, організаціях із шкідливими умовами праці, що атестовані та відповідають нормативним актам про охорону праці [8]. Це правова колізія, оскільки, якщо законодавство України містить Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, то чому дозволяється проходити виробничу практику або навчання за цими роботами. Крім цього, ч. 2 ст. 180 КЗпП України забороняє залучати осіб, молодших 18-ти років, до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59 [9]. Наказом встановлено, що особи до 18-ти років не можуть призначатися на роботи, які пов'язані виключно з підйманням, утримуванням чи переміщенням важких речей.

Більшість неповнолітніх, улаштовуючись на роботу, не знають про те, що вони користуються спеціальним комплексом прав, і деякі роботодавці цим користуються. Тому одним із чинників реалізації норм охорони праці є інформування осіб, що не досягли повноліття, про їх права.

Список використаних джерел:

1. Кахнова М. Г., Швець Н. М. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні та європейських країнах. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2018. № 9(3). С. 97–105
2. Особливості експлуатації дитячої праці / за матеріалами С. М. Русіна URL: <http://www.bsmu.edu.ua/uk/news/digest/>.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. Трудовий кодекс України : проект Закону України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

5. Пузирна Н. С. Особливості регулювання праці неповнолітніх: міжнародний досвід для України. *Держава та регіони. Серія «Право»*. 2018. № 4(62). С. 69–73.

6. Декларація прав дитини від 20 листоп. 1959 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_384.

7. Гайдай-Бандурка І. О. Міжнародні акти з питань кримінально-правового захисту прав дітей. *Право і Безпека*. 2014. № 1. С. 6–10.

8. Про затвердження Положення про порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з роботами із шкідливими та важкими умовами праці, а також з роботами підвищеної небезпеки : Наказ Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 30.12.1994 № 130. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0014-95> (дата звернення: 16.03.2020).

9. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996. № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>

Хайлова Т. В.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,

кандидат наук з державного управління, доцент

(*Донецький юридичний інститут МВС України, м. Кривий Ріг*)

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВА ОСНОВА ТРУДОВИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН

Діяльність підприємств, установ та організацій постійно знаходиться під впливом позитивних та негативних чинників серед яких провідне місце належить факторам трудових взаємовідносин. Кожен колектив на підприємствах малого, середнього та великого бізнесу відзначається правилами трудового розпорядку та тарифікацією в залежності від виду діяльності, яку здійснюють. При цьому провідним документом, який має, за своєю змістовністю, правила регулювання трудових взаємовідносин в колективі вважається Колективний договір. Як правило формування даного документу проводиться представниками підприємства, які очолюють профспілкові організації та наділені повноваженнями відстоювати позицію представників колективу, якщо такі правила обумовлено в даній угоді.

Варто зазначити, що колективний договір це документ який не може укладатися в довільній формі так, як існує правовий регулятор, який чітко на законодавчому рівні надає змістовності даній угоді. Мається на увазі Кодекс

законів про працю України [1] в контексті глави II «Колективний договір». Законодавець звертає увагу трудових колективів на те, що відповідно до ст.10 «Колективний договір» укладається на основі:

- діючого законодавства, яке регламентує трудові відносини в Україні;
- прийнятих сторонами зобов'язань (членами трудових колективів або профорієнтаційними осередками) з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин;
- узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

Разом з тим законодавець ст. 11 Кодексу законів про працю України [1] регламентує сферу укладення колективних договорів, наголошуючи на те, що «...колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи». Крім того, підкреслює той факт, що «колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів». Іншими статтями, а саме, ст.12 «Сторони колективного договору» та ст. 13 «Зміст колективного договору» законодавець формує платформу для трудових взаємовідносин між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів.

Дослідження показують правовою основою змістовності колективної угоди є наступні сегменти:

- зміни в організації виробництва і праці та забезпечення продуктивної зайнятості членів трудового колективу;
- нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг, а також участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- затвердження режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, умов і охорони праці, а також забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників та ін.

У відповідності з ст.14 «Колективні переговори, розробка і укладення колективного договору, відповідальність за його виконання» Кодексу законів про працю України законодавець врегульовує питання які не відображено в інших правових регуляторах з позиції трудових взаємовідносин.

Як правило трудові колективи у встановленні терміни обумовлює на переговорах питання розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору. Законодавець при врегулюванні питань відповідальності за виконання положень колективного договору пропонує звертатися до Закону України «Про колективні договори і угоди» [2]. При цьому у зазначеному правовому регуляторі законодавець у ст.11 «Вирішення розбіжностей» надає механізм вирішення спірних питань, які виникають в період узгодження окремих положень

колективної угоди. Разом з тим, ст.15 «Контроль за виконанням колективного договору, угоди» законодавець звертає увагу на те, що «...контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками».

За результатами проведених досліджень варто зробити наступні висновки. У сучасних умовах господарювання колективний договір виступає провідним регулятором, який забезпечує соціальні права колективу. Законодавчий процес включає ряд правових регуляторів, які не лише надають механізм розробки, узгодження, затвердження колективної угоди, а перш за все вказує на порядок контролю за виконанням кожної включеної позиції в угоді. Питання актуалізуються особливо в сучасних реаліях коли трудові колективи не завжди мають інструменти для захисту трудових та соціальних позицій.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 36. ст.361

Хомко Л. В.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук

(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Для розвитку суспільно-правових відносин важливим є формування паритету інтересів підприємництва, держави та громадян. Інститут соціальної відповідальності бізнесу виступає важливим інструментом побудови партнерських відносин у вирішенні соціальних, екологічних та економічних проблем між суб'єктами господарювання, органами державної влади та найманими працівниками.

Соціальна відповідальність є складним та багатоаспектним явищем. Значну увагу до зазначеного інституту приділяли представники правової, економічної та інших галузей науки.

Соціальну відповідальність бізнесу можна визначити як діяльність підприємства, установи, організації, що діє на трансформаційній основі (роботодавці, органи виконавчої влади, профспілки), вирішуючи соціально важливі проблеми як у самому бізнесі, так і за його межами, тобто на муніципальному, регіональному, національному, а іноді й глобальному рівнях. З іншої сторони, це добросовісна ділова практика, розвиток персоналу підприємства, охорона здоров'я працівників і безпечні умови праці, охорона навколишнього середовища, використання ресурсозберігаючих технологій, яке

має на меті разом із досягненням найвищих результатів підприємництва, так і забезпечення соціального добробуту та суспільного розвитку [1, с. 32].

Механізми соціальної відповідальності бізнесу набули поширення у світі у кінці ХХ ст. Характерними ознаками були зміцнення ролі профспілок у сфері охорони праці та посилення уваги суспільства до гарантування соціального захисту найманих працівників.

Водночас у зазначений період у розвинутих країнах світу введено жорсткі стандарти у сфері трудового законодавства та у сфері екологізації виробництва (вимоги щодо захисту навколишнього середовища, зменшення екологічних ризиків діяльності корпорацій тощо). Серед них можемо відмітити наступні документи: Угода про соціальну політику Європейського Союзу (Agreement on Social Policy, Access to European Union Law, 1991); Глобальний договір ООН (UN Global Compact, Нью-Йорк, 2000); Декларація Ріо-де-Жанейро з навколишнього середовища та розвитку (Rio Declaration on Environment and Development, United Nations, 1992); Міжнародний стандарт «Керівництво із соціальної відповідальності» (ISO 26000 Guidance on social responsibility, the International Organization for Standardization, 2010); Цілі сталого розвитку (The Sustainable Development Goals, United Nations 2015) [2].

Варто зазначити, що 01.01.2017 набула чинності Директива ЄС про обов'язкове розкриття інформації нефінансового характеру та іншої інформації різного характеру (EU Directive: disclosure of non-financial information and diversity information, Директива 2014/95/EU Європейського Парламенту і Ради). На підставі цієї Директиви, компанії, що мають чисельність найманих працівників понад 500 осіб зобов'язані подавати у щорічних звітах дані про економічні, екологічні та соціальні підсумки своєї діяльності та оприлюднити їх для громадськості [3].

Сучасна міжнародна модель соціальної відповідальності підприємництва ґрунтується на таких ініціативах як економіка, зайнятість та довкілля. На основі науково-практичних досліджень встановлено, що суб'єкти господарювання різних масштабів, форм власності та напрямків діяльності є суб'єктами бізнесу, що несуть соціальну відповідальність перед широким колом об'єктів, а саме власниками, найманими працівниками, споживачами, партнерами, місцевою громадськістю, національною економікою, міжнародною спільнотою [4].

Причини зародження соціальної відповідальності бізнесу в розвинених країнах світу пов'язані, перш за все, не з добродійністю та соціальним захистом, а насамперед з покращенням інвестиційної привабливості та іміджу, підвищенням репутації організацій. Власне запровадження соціальної відповідальності зумовлене необхідністю досягнення балансу інтересів між державою, бізнесом та суспільством.

На сучасному етапі наша держава проходить етап системної трансформації суспільства, відтак питання соціальної відповідальності бізнесу досить актуальне в сучасному українському бізнесі.

В Україні інститут соціальної відповідальності вперше знайшов своє відображення у Меморандумі про соціальну відповідальність бізнесу в Україні,

який визначає принципи і завдання соціально відповідального бізнесу. Відповідно до документа соціальна відповідальність бізнесу - відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, споживачів, працівників, партнерів, активну соціальну позицію компанії, яка полягає у гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем [5].

Варто відмітити, що 24.01.2020 КМУ було схвалено прийняття Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року [6]. Документ зазначає, що розвиток соціально відповідального бізнесу є добровільною діяльністю суб'єктів господарської діяльності, спрямованою на дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє природне середовище; створенням довіри між бізнесом, суспільством і державою; покращенням результативності бізнесу та показників прибутковості у довгостроковому періоді.

До найпростіших форм соціальної відповідальності можна віднести своєчасну оплату праці, податків та створення нових робочих місць. Більш досконала форма передбачає підвищення кваліфікації співробітників, будівництво соціального житла, повноцінний розвиток соціальної сфери.

Однак попри відсутність законодавчого регулювання інституту соціальної відповідальності, не можна відмітити, що у вітчизняному підприємстві відсутня така складова діяльності, як соціальна відповідальність. Дедалі більше українських підприємств вдаються до запровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності у своїй діяльності. Для прикладу наведемо ПрАТ «Укргідроенерго», компанію, єдиним акціонером якої виступає держава. Стратегія корпоративної соціальної відповідальності ПрАТ «Укргідроенерго» охоплює всю діяльність компанії та означає відповідальність компанії за вплив її рішень і діяльності на суспільство і навколишнє середовище [7].

Поширення механізмів (не лише декларативно, а й фактично) інституту соціальної відповідальності українськими компаніями допоможе вирішити соціальні та екологічні проблеми, та, як наслідок, забезпечити сталий розвиток нашої країни загалом.

Список використаних джерел:

1. Мельник С. Становлення соціально орієнтованого бізнесу в Україні як складова державної соціальної політики. *Україна: аспекти праці*. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. № 5. 2008. С. 30-35.
2. Соціальна відповідальність бізнесу. URL: <https://vue.gov.ua/> Соціальна відповідальність бізнесу (дата звернення: 19.05.2020)
3. Директива 2014/95/EU Європейського Парламенту і Ради (Директива ЄС про обов'язкове розкриття інформації нефінансового характеру та іншої інформації різного характеру про обов'язкове розкриття інформації). URL: msfz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/FZZ00125. (дата звернення: 19.05.2020)

4. Нагорний В.В., Четверик О.В. Роль соціальної відповідальності в розвитку аграрного бізнесу. URL: [pvnau_econ_2018_290_28%20\(1\).pdf](http://pvnau_econ_2018_290_28%20(1).pdf). (дата звернення: 19.05.2020)

5. Офіційний сайт Центру розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. URL: <http://www.csrukraine.org>. (дата звернення: 19.05.2020)

6. Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: Розпорядження КМУ від 24.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80>.

7. Корпоративна соціальна відповідальність ПрАТ «Укргіденерго». URL: https://uhe.gov.ua/stalyu_rozvytok/korporatyvna-sotsialna-vidpovidalnist (дата звернення: 19.05.2020)

Цьона С. І.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р.Я.

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ В УКРАЇНІ

Події на сході України в 2014 р. розширили сферу дії системи соціального захисту. Виникла потреба у соціальному захисті військовослужбовців та інших учасників антитерористичної операції [1].

З 14 квітня 2014 р. до 30 квітня 2018 р. тривала антитерористична операція на сході України (далі - АТО), а з дня закінчення якої і дотепер триває операція Об'єднаних сил (далі - ООС). Люди, захищаючи незалежність, суверенітет та територіальну цілісність нашої держави, отримали поранення, травми, каліцтва і навіть поклали своє життя за Батьківщину. У зв'язку з цим виникла потреба здійснення соціального захисту військовослужбовців та інших учасників АТО та ООС. Соціальний захист учасників бойових дій – це важлива проблема системи обороноздатності Української держави [2].

Науковець Д.А.Чижов зауважує, що нормативно-правові акти, в яких закріплено норми, що безпосередньо пов'язані із забезпеченням права на соціальний захист учасників бойових дій та їхніх сімей, виконують одну функцію – офіційно засвідчують визнання державою особливостей їх правового статусу та необхідність законодавчого закріплення їхніх прав, свобод та можливостей, отримання соціальних виплат та послуг, реабілітаційних заходів з боку держави [3].

Першим нормативно-правовим актом, що забезпечує соціальний захист для військовослужбовців є Конституція України, яка в статті 17, передбачає право на соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей [4]. Оскільки норми Конституції України є нормами прямої дії, вони не можуть детально врегулювати всі аспекти соціального захисту учасників бойових дій, а тому ці норми закріплені у законах, указах Президента України, постановах Кабінету Міністрів України тощо. Усі пільги, які встановлюються для учасників бойових дій, є гарантованими законами та підзаконними актами і спрямовані на покращення їхніх умов життя. Це передбачається такими законодавчими актами: Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (п.3 Прикінцевих положень) [5], військовослужбовці, особи начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, які брали участь у бойових діях, мають право на призначення дострокової пенсії за віком після досягнення чоловіками 55 років, жінками - 50 років та за наявності страхового стажу не менше 25 років для чоловіків і не менше 20 років для жінок; Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» у ст.8 зазначено [6], що час проходження військовослужбовцями військової служби в особливий період, який оголошується відповідно до закону «Про оборону України», зараховується до їхньої вислуги років, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби на пільгових умовах у порядку, який визначається урядом; Законом України «Про зайнятість населення» у п. 8 ч. 1 ст. 14 визначається, що учасникам бойових дій перелік яких встановлено п. 19-21 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», надаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню [7]; Законом України «Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни» передбачено щомісячну виплату цільової грошової допомоги на прожиття: особам з інвалідністю внаслідок війни I групи у розмірі 70 гривень; особам з інвалідністю внаслідок війни II та III груп у розмірі 50 гривень, учасникам бойових дій у розмірі 40 гривень, незалежно від розміру пенсій та надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги та пенсії за особливі заслуги перед Україною [8]; Законом України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» у ст. 7 визначено, що учасники бойових дій, які брали участь у проведенні АТО або безпосередньо перебували в районах її проведення, внаслідок чого отримали контузії, каліцтво, ушкодження, що призвели до необоротної втрати кінцівок чи іншого органу або його функцій, група інвалідності встановлюється без зазначення строку повторного огляду (безстроково) та на ступінь вище визначених законодавством критеріїв встановлення групи інвалідності, але не вище I групи [9]; Постановою Кабінету Міністрів України «Про встановлення щомісячної державної адресної допомоги до пенсії інвалідам війни та учасникам бойових дій» від 28 липня 2010 р. № 656, встановлено, що з 1 січня 2012 р. інвалідам війни та учасникам бойових дій, у яких щомісячний розмір пенсійних виплат не досягає - 165 % прожиткового мінімуму, виплачується щомісячна

державна адресна допомога до пенсії у сумі, що не вистачає до зазначених розмірів [10].

Більш поширений перелік пільг передбачено у ст.12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», що встановлює пільги на безкоштовне одержання ліків, лікарських засобів, імунобіологічних препаратів та виробів медичного призначення за рецептами лікарів; першочергове безоплатне зубопротезування (за винятком протезування з дорогоцінних металів); безоплатне забезпечення санаторно-курортним лікуванням або одержання компенсації вартості самостійного санаторно-курортного лікування; 75 % знижка плати за користування житлом; 75% знижка плати за користування комунальними послугами; безплатний проїзд усіма видами міського пасажирського транспорту, автомобільним транспортом загального користування в сільській місцевості, а також залізничним і водним транспортом приміського сполучення та автобусами приміських і міжміських маршрутів; щорічне медичне обстеження і диспансеризація із залученням необхідних спеціалістів; виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи; використання чергової щорічної відпустки у зручний для них час, а також одержання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік; позачергове користування всіма послугами зв'язку; безоплатний проїзд один раз на два роки (туди і назад) залізничним, водним, повітряним або міжміським автомобільним транспортом, незалежно від наявності залізничного сполучення, або проїзд один раз на рік (туди і назад) вказаними видами транспорту з 50 % знижкою [11].

Науковець О.О.Кондратенко пояснює, що державне регулювання соціального захисту учасників бойових дій полягає у формуванні системи задоволення певних соціальних потреб, зокрема щодо психологічної, матеріальної допомоги, допомоги при лікуванні, сплаті певних видів послуг, пенсійного забезпечення, забезпечення житлом або земельними ділянками [12].

Незважаючи на широкий перелік гарантій для учасників бойових дій, військовослужбовці не завжди можуть скористатися ними через слабе інформування про наявність таких пільг та певні недоліки, які існують в місцевих органах виконавчої влади (наприклад, неможливість забезпечити безоплатний проїзд в громадському транспорті). Слід також зазначити перелік проблем у системі забезпечення такої категорії осіб певними пільгами, а саме: підвищення рівня грошового забезпечення військовослужбовців Збройних сил України, створення ефективної системи матеріального заохочення та соціального захисту мобілізованих військовослужбовців, які брали безпосередню участь у проведенні АТО та ООС; полегшення адаптації військовослужбовців-учасників АТО до процесів мирного життя, в першу чергу це стосується відновлення здоров'я та працевлаштування; не відповідає потребам сьогодення і система пільгового забезпечення військовослужбовців, ветеранів війни, учасників АТО та членів їхніх сімей [13].

На мою думку, учасників АТО та ООС, які повернулися з зони бойових дій, держава повинна одразу по мірі необхідності забезпечити медичним

обстеженням та лікуванням; психологічною реабілітацією; проінформувати їх про усі пільги та гарантії, на які вони мають право, а тоді уже повертати бійців додому, оскільки по допомогу фахівців самостійно звертається лише незначна кількість військових. Вони вважають, що зі своїми набутими страхами і проблемами можуть справитися самотужки, проте найчастіше це призводить до неможливості людини адаптуватися в суспільстві, алкогольної залежності та психічних розладів. І як показує досвід, суспільство не до кінця готове вирішити проблеми таких людей.

У підсумку варто наголосити, що держава стоїть на захисті прав та інтересів громадян, надаючи їм певні пільги та гарантії. Це виходить із ст.46 Конституції України - право громадян на соціальний захист. Тому створення та гарантування належних умов для достатнього життєвого рівня є першочерговим завданням для кожної держави. У зв'язку із появою в Україні нової категорії громадян – учасників бойових дій – виникла потреба у визначенні особливостей їх правового статусу та рівня соціального захисту.

Аналізуючи нормативно–правову базу з питань соціального захисту учасників бойових дій, можна сказати, що чинне законодавство не стоїть на місці, воно постійно змінюється, удосконалюється та спрямовується на задоволення їхніх інтересів. Недостатній рівень соціального захисту військовослужбовців негативно позначається на якісному складі війська, знижує мотивацію вступу на військову службу, породжує невдоволення серед військовослужбовців, що спричиняє низький рівень обороноздатності держави, а тому органи державної влади повинні забезпечити виконання цих пільг та гарантій на місцях.

Список використаних джерел:

1. Кравченко М. В. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. Вип. 11-12. С.36-42.
2. Мульована Л. І. Соціальний захист учасників АТО. веб-сайт: URL: <http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/7606/E.doc?sequence=1&isAllowed>.
3. Чижов Д. А. Нормативно – правове забезпечення права на соціальний захист учасників АТО та членів їх сімей. Вид-во ЛП. Львів, 2016. Вип. 845. С.173-182.
4. Конституція України: від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>
5. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003р. №1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1058-15>
6. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2011-12>
7. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5067-17>.

8. Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни: Закон України від 16 березня 2004 р. № 1603-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1603-15>

9. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005р. № 2961-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2961-15> .

10. Про встановлення щомісячної державної адресної допомоги до пенсії інвалідам війни та учасникам бойових дій: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 липня 2010р. № 656. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/656-2010-п>

11. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3551-12>.

12. Кондратенко О.О. Загальні засади нормативно – правового забезпечення державного управління у сфері соціального захисту учасників антитерористичної операції та членів їх сімей. *Вісник НАДУ*. Київ, 2015. Вип.4. С.113-120.

13. Муляр Г.В. Проблемні питання соціального захисту учасників антитерористичної операції: зб. матер. Всеукр. наук.-практ.конфер. (м.Київ, 19 квітня 2017р.). Київ, 2017. С. 55-59.

Чубань В. С.,

доцент кафедри управління у сфері цивільного захисту,

кандидат економічних наук, доцент

*(Черкаський інститут пожежної безпеки
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України)*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ЗМІН НА ПЕРІОД ЗДІЙСНЕННЯ ЗАХОДІВ, СПРЯМОВАНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ВИНИКНЕННЮ І ПОШИРЕННЮ COVID-19

Кабінет Міністрів України продовжив дію карантину щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) до 11 травня 2020 року. Відповідне рішення прийняте на засіданні Уряду 22 квітня. У зв'язку із запровадженням карантину значна кількість діючих суб'єктів господарювання, окрім об'єктів критичної інфраструктури, вимушена була обмежити чи призупинити господарську діяльність. За даними Торгово-промислової палати, на 3 квітня 2020 року в Україні призупинило свою діяльність близько 700 тисяч підприємств, установ та організацій, що забезпечували роботою понад 3,5 млн. людей.

Отже, останні події в країні призвели до того, що перед суб'єктами господарювання, які були змушені призупинити або обмежити господарську діяльність, постало гостре питання організації роботи працівників під час карантину, не допускаючи при цьому порушень трудового законодавства.

18 березня 2020 року та 30 березня 2020 року Верховна Рада України прийняла Закон № 530-IX та Закон № 540-IX, якими запроваджено низку законодавчих нововведень, зокрема, у трудовому законодавстві.

Прийнято нове визначення «Трудового договору» у ст. 21 Кодексу законів про працю (КЗпП) «Трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін»[1].

З тексту прибрали фрази: «визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові». Тобто, відтепер працівник не зобов'язаний дотримуватись внутрішнього розпорядку та виконувати роботу, яка чітко визначена трудовою угодою.

Дозволено працівнику одночасно укладати трудові договори на одному або на декількох підприємствах. Якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Визначено, що дистанційна (надомна) робота – це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця[2].

Договір про дистанційну (надомну) роботу обов'язково укладається в письмовій формі (ст. 24 КЗпП).

Гнучкий режим робочого часу викладений у новій редакції ст. 60 КЗпП. За погодженням між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватись гнучкий режим робочого часу на визначений строк або безстроково як при прийнятті на роботу, так і згодом.

Облік робочого часу забезпечується роботодавцем. Тобто, у разі виробничо-технічної необхідності та/або для виконання невідкладних чи непередбачуваних завдань роботодавець може тимчасово (на термін до одного місяця протягом календарного року) застосовувати до працівників, яким встановлено гнучкий режим робочого часу, загальновстановлений на підприємстві, в установі, організації графік роботи.

Зазначимо, що не один нещодавно прийнятий законодавчий акт не передбачає скасування або пом'якшення відповідальності за порушення трудового законодавства. Це означає, що після закінчення періоду карантину роботодавцю доведеться відповідати за порушення трудового законодавства у повному обсязі.

Отже, держава через систему державних органів разом з бізнесом та суспільством мають усі шанси на подолання наслідків карантину та розповсюдження коронавірусу COVID-19, не допускаючи понесення значних втрат. Разом із тим, сподіваємося, що запроваджені механізми уряду, які спрямовані на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій, будуть ефективними та дієвими.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>

2. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

Шовкун Ю. В.,

старший викладач кафедри аграрного, земельного та екологічного права, кандидат юридичних наук
(Національний університет біоресурсів і природокористування України ім. акад. В.З. Янчука)

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Несподіваний спалах пандемічної коронавірусної хвороби COVID-19, що поширилася в усьому світі, спричинив свій вплив на всі сфери життя, не виключенням стали й трудові відносини між працівником та роботодавцем. Одними із наріжних питань постали зокрема, зі сторони працівника - збереження гарантованості виплати йому заробітної плати у повному обсязі, а зі сторони роботодавця - організація робочого процесу обумовленого трудовим договором. З метою запобігання порушення гарантованих прав на працю, зважаючи на вищезазначені виклики сьогодення урядом було зніційовано внесення ряду змін до законодавчих актів, тож спробуємо проаналізувати їх.

Перш за все, з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019) від 30 березня 2020р. №540[1], яким внесена низка змін до Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України), слід виокремити появу нового термінологічного визначення такої форми організації праці, як дистанційна (надомна) робота. Під дистанційною (надомною) роботою розуміється робота яка виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця. Втім, поряд з нововведеним визначенням, був і залишається чинним термін «надомна робота», без уточнення що вона є дистанційною, зокрема в Конвенції Міжнародної організації праці "Про надомну працю" від 20 червня 1996 року № 177 [2] та Положенні про умови праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 27517-99[3]. Крім того, в зазначених нормативно – правових актах відмічається конкретизація ознаки розуміння «надомної роботи», а саме що особи із статусом найманих працівників не стають надомниками, через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома,

а не на своєму звичайному робочому місці, що вже іде в деякій мірі в розріз з поняттям дистанційної (надомної) роботи визначеним в ч. 9 ст. 60 КЗпП України.

Відповідно до нової редакції ст. 60 КЗпПУкраїни на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу[4].Втім, якщо виникне необхідність укладення трудового договору про дистанційну (надомну), не під час дії вищеперерахованих чинників то ст. 24 КЗпП України навпаки імперативно закріплена обов'язковість укладення такого виду трудового договору у письмовій формі.

При виконанні дистанційної (надомної) роботи в розумінні ч. 9 ст. 60 КЗпП України, суттєвим є факт що працівники мають право розподіляти свій робочий час на свій розсуд, а також варто зауважити, що на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі.

Щодо дотримання гарантованих ч. 1 ст. 21 та ст. 23 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [5]прав працівників на оплату своєї праці та недопустимість одностороннього прийняття роботодавцем рішення щодо її зменшення під час дистанційної (надомної) роботи, то ст. 60 КЗпП України, також закріплений обов'язок з боку роботодавця, в разі якщо він та працівник письмово не домовились про інше, щодо виплати заробітної плати в повному обсязі та в строки, визначені діючим трудовим договором.

Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Також, не менш важливим, є крок законодавця щодо внесення доповнень до Глави ХІХ «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України де визначається, що під час карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу «Строки звернення до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду за вирішенням трудових спорів» продовжуються на строк дії такого карантину.

Таким чином, можемо зробити висновки, незважаючи на окремі недоліки та відсутність законодавчого врегулювання питання дистанційної (надомної) роботи в повній мірі (зокрема відкритими залишаються питання визначення обов'язків щодо організації такої роботи, конкретизації умов та порядку праці, технічних можливостей тощо), все ж вдалося нормативно закріпити обов'язковість дотримання істотних умов трудового договору(оплата праці в повному обсязі та в строки, заборона перевищення тривалості робочого часу, тощо), але подальші нормативні доопрацювання у цьому напрямі мають продовжуватись.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019): Закон України від 30.03.2020 р. № 540 – IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#n112>.
2. Про надомну працю: Конвенція Міжнародної організації праці від 20 червня 1996 р. № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327.
3. Положення про умови праці надомників: Постанова Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 27517-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81#Text>.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

Шостак К. Р.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Бутинська Р. Я.,

старший викладач кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

НОВОВВЕДЕННЯ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ В СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ЗАХОДІВ

Сучасний світ охопила пандемія жорстокого і небезпечного вірусу і тепер тільки від суворості заходів ізоляції, прийнятих у багатьох країнах, залежить подальший розвиток світової економіки. Спалах захворювання корона вірусної хвороби 2019 (COVID-19), спричинена SARS-CoV-2, розпочався у грудні 2019 року у м. Ухань, Хубей, Китайської Народної Республіки та визнаний Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемією 11 березня 2020 р. Поширення коронавірусної хвороби 2019 в Україні зафіксовано 3 березня 2020 року, коли підтвердився перший випадок шпиталізації особи в Чернівецькій області [1]. Україна своєчасно запровадила суворий карантинний режим для стримування темпів поширення вірусу та його швидкого подолання. Кабінет Міністрів 25 березня запровадив режим надзвичайної ситуації на всій території України та продовжив карантин до 24 квітня з метою запобігання поширенню COVID-19.

Частину першу статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 року доповнено п.5-1 згідно із Законом №

533-IX від 17.03.2020 року, який передбачає, що допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу) надається на період перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникненню та поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), а також локалізацію та ліквідацію іспалахів та епідемій [2].

З метою протидії поширенню коронавірусної інфекції COVID-19 вжито заходів упередження зараження цією хворобою. Так, в управлінні Фонду соціального страхування України та його відділеннях тимчасово обмежено доступ відвідувачів. Натомість запроваджено дистанційну форму вирішення питань засобами телефонного та електронного зв'язку, а на вході в адмінприміщення встановлено спеціальні скриньки для кореспонденції та документів. Право на компенсацію втраченого заробітку від Фонду мають також усі працюючі у разі самоізоляції під меднаглядом або перебування в лікарні у зв'язку з проведенням заходів, спрямованих на запобігання виникнення та поширення коронавірусу. Статтю 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» доповнено новою частиною, згідно якої допомога від Фонду за цим страховим випадком складе 50 відсотків від середньої заробітної плати застрахованої особи незалежно від тривалості страхового стажу та буде фінансуватись з шостого дня непрацездатності. Перші п'ять днів оплачуються за рахунок коштів роботодавця (див. додаток 1) [2].

Так, Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням корона вірусної хвороби (COVID-2019)» було врегульовано питання продовження виплати на період карантину всіх пенсій і допомог людям, у яких на цей час припадає перекомісія МСЕК та ЛКК про встановлення інвалідності та перепризначення (продовження) пенсій та допомог на новий період, без заяв та без будь-яких документів [3]. Кабінет Міністрів України 8 квітня схвалив постанову щодо спрощення надання державної соціальної допомоги під час карантину. Таким чином, документ передбачає наступне:

Державна соціальна допомога, яку було призначено раніше, виплачуватиметься за повний місяць без звернення до держорганів;

строк звернення за призначенням державної допомоги продовжується на період карантину та 1 місяць після його завершення;

виплата державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, особам, які не мають права на пенсію, не зупиняється до закінчення карантину у разі пропущення ними строку переогляду.

Також зазначається, що відтепер орган соціального захисту населення проводить перерахунок виплаченої соціальної допомоги протягом місяця після закінчення карантину у випадку, якщо розмір отриманої допомоги був меншим, проводиться доплата різниці, або якщо не буде підтвержене право на отримання

допомоги або розмір отриманої допомоги був більшим, стягується різниця (не більше 20% від суми) протягом місяця після завершення карантину [4].

Уряд України організовує безперебійну роботу програми житлових субсидій та додаткову компенсацію домогосподарствам, які отримують субсидії для оплати комунальних послуг, шляхом збільшення на 50% соціальних нормативів користування електроенергією, природним газом, холодною та гарячою водою на період карантину. Також спрощується порядок надання субсидій для громадян, які втратили роботу у зв'язку із карантинном та стали на облік як безробітні.

В рамках соціальної допомоги Міністерство соціальної політики запровадило інформаційну онлайн-платформу «Допомога поруч» для надання адресної допомоги вразливим верствам населення в період карантину, про яке повідомляє пресслужба Мінсоцполітики. За словами очільниці міністерства Марини Лазебної, громадяни зможуть звертатися на «гарячі» телефонні лінії, які працюватимуть при місцевих органах влади, та залишати інформацію про потребу в продуктах харчування, засобах особистої гігієни, побутовій хімії, транспортних послугах для доставки цих товарів. Щодня на онлайн платформі «Допомога поруч» розміщуватиметься інформація про потребу в допомозі та звіт про її надання [5].

В Україні з'явився мобільний додаток для пенсіонерів. Про новий мобільний додаток у Пенсійному фонді розповіли пенсіонерам, в якому можна розрахувати свою пенсію і подивитися інформацію про свій стаж, не виходячи з дому. За допомогою мобільного додатку «Пенсійний фонд», залишаючись вдома, можна зручно і швидко виконати такі дії:

- ознайомитись з інформацією щодо набутого страхового стажу, щодо сплати роботодавцями страхових внесків;

- переглядати інформацію в Електронному реєстрі листків непрацездатності та відомості про трудову діяльність;

- скористатись послугою «Пенсійний калькулятор» і розрахувати майбутню пенсію за віком;

- подати заяву на призначення або перерахунок пенсії;

- переглянути інформацію електронної пенсійної справи (пенсіонерам);

- звернутись до Пенсійного фонду зі своїми запитаннями та отримати на них відповіді [6].

У підсумку можна сказати, що в умовах вимушених карантинних заходів важливими є чітка стратегія і відповідальність уряду за свої рішення. Верховна Рада об'єднала зусилля, щоб напрацювати черговий план дій для подолання кризи в економіці, медицині та соціальній сфері, створивши додаткові соціальні гарантії для вразливих верств населення. Відновлення економіки після пандемії не можливе без забезпечення гідних умов праці. Саме тому необхідний соціальний діалог між урядом, роботодавцями та працівниками для розробки комплексного плану підтримки тих, хто втратить роботу внаслідок кризи. Місцеві органи влади вживають додаткових заходів щодо виявлення та обслуговування самотніх осіб та осіб, які самотньо проживають, серед громадян

похилого віку, осіб з інвалідністю, осіб, які перебувають на самоізоляції для організації їх соціального супроводу.

Список використаних джерел:

1. Вільна енциклопедія. «Вікіпедія». URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/B8_2019
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 року №1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-143>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 року №540-IX зі зм. від 02.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-IX>
4. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.04.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/262-2020-п>
5. Мінсоцполітики запускає інформаційну платформу «Допомога поруч». Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minsocpolitiki-zapuskaye-informacijnu-platformu-dopomoga-poruch>
6. Пенсійний фонд України у твоєму смартфоні в будь-який час: Пенсійний фонд України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2121708-pensijnyj-fond-ukrayiny-u-tvoemu-smartfoni-v-bud-yakij-chas/>

Ямкова Т. І.,

здобувач вищої освіти юридичного факультету
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

Науковий керівник:

Мелех Л. В.,

професор кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук, доцент

(Львівський державний університет
внутрішніх справ)

ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Пандемія коронавірусу внесла свої корективи у звичне життя усього світу. Сьогодні ми спостерігаємо масове закриття різних розважальних закладів, магазинчиків і т.д. разом з тим страждають підприємці, особливо малий та середній бізнес. Відповідно до цього несуться великі матеріальні збитки. Працівники масово звільняються або йдуть у відпустки за власний рахунок. Залишається лише одне питання – чи є це все законно?

Для початку потрібно розглянути у яких випадках можливе звільнення працівника роботодавцем. Звільнити співробітників роботодавець може за таких

умов: якщо звільнення масове, слід повідомити Державну службу зайнятості; працівника потрібно повідомити не пізніше ніж за два місяці; запропонувати працівникам вакантні посади, якщо вони є і відповідають кваліфікації; отримати згоду профспілки на звільнення (якщо такий орган діє на підприємстві); виплатити працівникові повний розрахунок і видати трудову книжку в останній день роботи; виплатити вихідну допомогу в розмірі середньомісячної зарплати.

Але навіть за таких умов не можуть звільнити вагітних жінок, жінок із дітьми до трьох років або одиноких матерів з дітьми до 14 років, а також співробітників, які перебувають у відпустці або на лікарняному. Відзначимо, що якщо людина вважає своє звільнення незаконним, вона може звернутися до суду з позовом про порушення трудових прав (але не пізніше, ніж через місяць після звільнення) [1]. Хоча законодавство прописало ряд умов, але на практиці все діє інакше. На сьогоднішній день ми маємо велику кількість безробітних, які не мають можливості утримувати свої сім'ї.

За загальним правилом працівник не може бути звільнений інакше як з підстав, прямо визначених законом. Відповідно до положень Кодексу законів про працю України карантин або обмежувальні заходи не є підставою для звільнення працівників. Проте незалежно від введення карантину або обмежувальних заходів, трудовий договір може бути розірваний за ініціативи роботодавця у випадку, визначених статтями 40 та 41 КЗпП. Наприклад, ліквідації підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч.1 ст. 40 КЗпП України), невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), прогулу (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) та інших подібних випадках, визначених законом. Також, якщо роботодавець і працівник згодні, то трудовий договір у будь-який час може бути припинений за угодою сторін (ст. 36 КЗпП України) або розірваний за власним бажанням працівника (ст. 38 КЗпП України). Проте звертаю увагу на те, що працівника не можуть змусити звільнитися за власним бажанням. Право на звільнення за такою підставою залежить виключно від бажання працівника і ця підстава не може бути застосована примусово. Будь-яких додаткових підстав для звільнення працівника у період карантину або обмежувальних заходів законом не передбачено [2].

Звільнення є одною стороною масового порушення трудових прав. Іншою є вимушене відправлення працівників у безоплатну відпустку. Якщо говорити про суб'єкти господарювання, які призупиняють свою діяльність – це називається простоєм. Простоєм - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [3]. Одна частина підприємців вважає правильним виплачувати своїм робітникам не нижче від двох третин тарифної ставки окладу, а інші - середню заробітну плату. Така різниця виникла тому, що на законодавчому рівні немає визначеного рівня оплати на час простою. Але більшість підприємців обирають примушене відправлення працівників у неоплачену відпустку під загрозою звільнення. Проте не варто забувати, що за

такі дії передбачені відповідальність. До таких роботодавців встановлено відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів - штраф у розмірі від 2 000 до 3 000 НМДГ (від 34 тис. до 51 тис. грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або виправні роботи на строк до 2 років (ст. 172 КК України). Ті самі дії, вчинені повторно або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, караються штрафом у розмірі від 3 000 до 5 000 НМДГ (від 51 тис. до 85 тис. грн) або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправними роботами на строк до 2 років, або арештом на строк до 6 місяців [4].

Час карантину є важким для усього населення світу. Люди втрачають свій заробіток та робочі місця, не зважаючи на те, що законодавство прямо забороняє такі дії з боку роботодавця та встановлює за це відповідальність.

Список використаних джерел:

1. Карантин в Україні: чи можуть примусово звільнити з роботи і що робити співробітнику. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/04/10/infografika/suspilstvo/karantyn-ukrayini-chy-mozhut-prymusovo-zvilnyty-roboty-robyty-spivrobotnyku>
2. Захист трудових прав під час карантину. URL: <https://legal100.org.ua/zapis-vebinaru-zahist-trudovih-prav-pid-chas-karantynu/>
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1970. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Звільнення в період карантину: права працівників і відповідальність роботодавця. URL: https://biz.ligazakon.net/ua/news/194400_zvlnennya-v-perod-karantynu-prava-pratsvnikv--vdpovdalnst-keravnika

Яновицька А. В.,

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,
кандидат юридичних наук
(Львівський державний університет внутрішніх справ)

ВСТАНОВЛЕННЯ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ З ЗАЯВОЮ ПРО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Аналітичний огляд стану здійснення цивільного судочинства у 2019 році, показує, що серед розглянутих касаційних скарг за категоріями цивільних справ, спори, що виникають із трудових правовідносин становлять 2,9 тис., або 9,6 % від усіх справ [1, с.17].

Відповідно до ч. 1 статті 233 КЗпП, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або

повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [2].

У визначенні строків звернення до суду, показовою є справа № 134/1781/16-ц від 05.12.18р. Скасовуючи позитивне для позивача – працівника, звільненого у зв'язку із скороченням штату працівників, рішення суду першої інстанції, апеляційний суд зазначив, що для звернення працівника до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні встановлено тримісячний строк. Апеляційний суд вважав, що з дня проведення розрахунку при звільненні позивач міг дізнатися про порушення свого права на виплату індексації і з цього часу повинен обраховуватися тримісячний строк звернення до суду з відповідним позовом. Однак, з позовом останній звернувся 20 грудня 2016 року. Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду визнав такий висновок хибним, залишив в силі рішення суду першої інстанції і, зокрема, зазначив.

Спір про стягнення не виплачених власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про оплату праці (Рішення Конституційного суду України № 9-рп/2013 від 15 жовтня 2013 року).

Аналіз змісту ч. 2 статті 233 КЗпП України свідчить про те, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, не обмежується будь-яким строком [3].

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Такий строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящого органу (ч. 3-4 статті 233 КЗпП).

30 березня 2020 року, Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [4].

Як тепер зазначено у Прикінцевих положеннях КЗпП, під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 цього Кодексу, продовжуються на строк дії такого карантину.

КЦС ВС надав судам методичну інформацію щодо спірних питань застосування законодавства про продовження процесуальних строків під час дії карантину.

Так, незважаючи на те, що в тексті Закону № 540-IX йдеться про продовження процесуальних строків, тобто строків, установлених учасникам справи для вчинення процесуальних дій, продовження стосується і деяких службових строків, зазначених ЦПК України. Разом з тим, внесені зміни не знімають із судді (суду) обов'язку вчинювати процесуальні дії та ухвалювати відповідні процесуальні рішення у строки, прямо передбачені нормами ЦПК України, якщо учасники справи належним чином виконали покладені на них обов'язки та реалізували надані їм права.

Отже, якщо процесуальний строк почав перебіг до 12 березня 2020 року, то його тривалість буде дорівнювати: кількість днів строку, визначеного законом, які пройшли до 12 березня 2020 року + період карантину + кількість днів строку, які залишились від визначеного законом строку[5].

Відповідно до статті 234 КЗпП, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

На жаль, процесуальне законодавство не містить навіть приблизного переліку таких причин, тому, керуючись загальними принципами судочинства, особа повинна довести «поважність» пропуску передбачених строків.

Список використаних джерел:

1. Аналітичний огляд стану здійснення цивільного судочинства у 2019 році. *Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду*. 2019. 22 с.
2. Кодекс законів про працю України у редакції Закону № 263-IX від 31.10.2019. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 2.
3. Справа № 134/1781/16-ц від 05.12.18 Касаційного Цивільного суду при Верховному Суді. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/78528826>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. *Голос України*. 2020. № 62.
5. Щодо продовження процесуальних строків під час дії карантину. *Прес-центр Верховного Суду*. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/928802/>

Ярошенко І. С.,
професор кафедри цивільного та трудового права,
кандидат юридичних наук, доцент
(ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»)

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПРАВА НА ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Пенсійне забезпечення в Україні є предметом дослідження багатьох науковців. Так, пенсійні правовідносини вивчали І. С. Басова, Т.В. Кравчук, І.В. Оклей, С.М. Синчук, Б.І. Сташків, Н.М. Хуторян, М.М. Шумило та інші.

Зазначені фахівці детально досліджували пенсійні правовідносини, але, зважаючи на динамічність розвитку цих правовідносин і пенсійного законодавства, наше дослідження є актуальним, зокрема, у питаннях захисту права на пенсійне забезпечення.

Якщо рішення компетентного органу у сфері пенсійного забезпечення зацікавлена особа вважає таким, що порушує її права, вона може звернутися за захистом своїх прав. Складовою пенсійних правовідносин є процесуальні правовідносини, які спрямовані на вирішення спірних питань між суб'єктами правовідносин.

На думку одних науковців до предмету права соціального забезпечення варто включати такі процесуальні відносини, що передбачають вирішення спору спеціально уповноваженим (несудовим) органом. Якщо ж спір вирішується судом, то це вже процесуальні правовідносини [1, с. 154-155; 2, 160]. Тобто, якщо це адміністративна форма захисту, то це предмет права соціального забезпечення, а якщо судова – то ні. Інші науковці відстоюють позицію, що судовий захист також входить до предмету права соціального забезпечення [3, с. 32]. На думку третьої групи науковців, пенсійне забезпечення є комплексним утворенням. Тому вони приходять до висновку, що процесуально-захисні правовідносини у частині судового захисту є предметом наукового дослідження пенсійного забезпечення, однак, що стосується правового регулювання, то, очевидно, ні [4, с. 475-476].

Для того, щоб процесуальні відносини розпочалися потрібне волевиявлення заінтересованої особи. Це може бути будь-хто із суб'єктів пенсійних правовідносин, який звертається із позовною заявою до суду.

Питання захисту права на пенсійне забезпечення не нове для юридичної науки. Існує кілька поглядів науковців на цю наукову проблему. Одні вважають за необхідне створити спеціальні суди для розгляду виключно спорів щодо соціального захисту (в тому числі і щодо пенсійного забезпечення). Так, Б.І. Сташків іще у 1996 році пропонував створити соціальні суди [3, с. 33]. При цьому це мали бути, на думку науковця, не районні суди, а суди на зразок Вищого суду з питань інтелектуальної власності. Із такою думкою погоджується і О.Д. Єрмоленко, який наводить досвід Німеччини [5, с. 137-138].

Але, як правильно зазначає М.М. Шумило, такі пропозиції були актуальними до створення судової системи, яка є зараз [4, с. 461]. Сьогодні обговорюється питання про зменшення кількості спеціалізованих судів, а не їх збільшення. Надмірна спеціалізація може призвести до ситуації, коли створюватимуться спеціалізовані суди для розгляду всіх категорій справ, що є невиправданим. Тому інша група науковців відстоює позицію не створення спеціалізованих судів, а запровадження спеціалізації суддів [6, с. 16].

Так як відносини у солідарній системі пенсійного забезпечення ґрунтуються на імперативному методі – вони є публічно-правовими. Тому спори, що виникають щодо пенсійного забезпечення переважно розглядаються адміністративними судами відповідно до Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАСУ) [7]. Статтею 12 (пп. 3, п. 6) КАСУ встановлено, що оскарження фізичними особами рішень, дій чи бездіяльності щодо обчислення, призначення, перерахунку, здійснення, надання, одержання пенсійних виплат віднесено до справ незначної складності.

Статтею 236 визначаються особливості розгляду цієї категорії справ. До таких особливостей віднесено наступне: це спрощене провадження; це письмове провадження (без виклику сторін); строк розгляду справи не перевищує 30 днів, що пов'язано із особливим інтересом заявника, який може бути позбавлений джерел для існування. Також рішення щодо присудження пенсій підлягають негайному виконанню у межах платежу за один місяць (ст. 371 КАСУ).

Позивач може просити суд розглянути такі питання: скасування рішення Пенсійного фонду України про відмову у призначенні пенсії, перерахунку пенсії; зобов'язання вчинити певні дії або утриматися від певних дій; відшкодування шкоди, завданої незаконними діями, бездіяльністю, рішеннями органів Пенсійного фонду України та інші. Суд може встановлювати юридичні факти, які необхідні для призначення пенсії, визначати розмір пенсії. Також спір може виникати у зв'язку з тим, що особі були сплачені надлишкові кошти. Тоді позивачем у справі буде Пенсійний фонд України. Спір може стосуватися і припинення пенсійних виплат. Важливо, щоб відповідачем був саме суб'єкт владних повноважень. Якщо відповідачем є не суб'єкт владних повноважень, то це буде цивільний процес.

Застосування судової форми захисту права на пенсійне забезпечення дозволяє виявляти найбільш проблемні питання, вдосконалювати правозастосовну діяльність. Аналіз судової практики дозволив визначити основні питання, які розглядаються судами: визначення розміру пенсійного забезпечення; недопущення звуження обсягу прав пенсіонерів; вирішення проблем пільгового пенсійного забезпечення; пенсійне забезпечення внутрішньо переміщених осіб.

Список використаних джерел:

1. Право соціального забезпечення України: підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук [та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид. перероб. і доп. К.: ІнЮре, 2010. 504 с.

2. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. 2-ге видання, перероблене і доповнене . К.: Знання, 2008. 663 с.
3. Сташків Б. І. Судовий захист – соціальним правам громадян. *Право України*. 1996. № 10. С. 30–33
4. Шумило М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія. К. : Ніка-Центр, 2016. 680 с.
5. Єрмоленко Д. О. Правовий статус людини і громадянина в Україні як соціальній державі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2002. 175 с.
6. Стаховська Н. М. Відносини в праві соціального забезпечення: автореф. дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київський національний університет ім. Т. Шевченка. К., 2000. 21 с.
7. Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>

ЗМІСТ

Благута Р. І. Реформування трудового законодавства та у сфері соціального захисту в Україні: нові виклики і можливості _____	3
Адам В. М. Трудові спори в Україні: шляхи та перспективи реформування українського законодавства _____	5
Балаболка В. В. Соціальна допомога учасникам бойових дій, які приймали участь в АТО _____	8
Балан Ю. Р. Організаційно-правові основи надання державної допомоги малозабезпеченим сім'ям в Україні _____	11
Баняс С. М. Соціальне забезпечення молоді: окремі аспекти _____	14
Беркита Б. П. Соціальний захист працівників органів правопорядку як складова соціальної безпеки _____	16
Богданець А. В. Співвідношення категорій «захист» та «охорона» трудових прав працівників _____	18
Бутинська Р. Я. Розвиток соціальної сфери України на шляху євроінтеграції _____	21
Гаврильців М. Т., Дзюма В. І. Забезпечення прав та соціального захисту дітей в умовах запровадження карантину в Україні _____	23
Гаврильців М. Т., Іщенко С. Ю. Забезпечення соціальних гарантій в умовах пандемії COVID-19 в Україні _____	25
Гамалюк Б. М. Правове регулювання сумісництва в Україні _____	27
Гнік Х. Б. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах в Україні _____	30
Годованець Ю. С. Про деякі недоліки норм Конституції України щодо дисциплінарної відповідальності працівників _____	32
Гришук А. Б. Проблемні аспекти соціального захисту державних службовців в контексті пенсійного забезпечення _____	35
Гугулан Є. В. Основні проблеми законодавства про працю Республіки Молдова – юридичний аналіз і перспективи _____	38

Гузенко О. П. Правові сегменти як основа регулювання трудових відносин у підприємницькому середовищі_____	41
Гульовата Л. Я. Окремі проблеми гендерної рівності у трудових відносинах_____	43
Демків Р. Я. Форма оплати праці та система оплати праці: співвідношення понять_____	45
Драпатий Н. В. Актуальні питання соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування_____	47
Долинська М. С., Долинська М. Є. Робочий час нотаріуса_____	50
Долинюк Х. Т. Особливості працевлаштування неповнолітніх_____	52
Євхутич І. М. Щодо окремих питань дискримінації жінок у трудових правовідносинах_____	55
Єсімов С. С. Конституційне право на гідну оплату праці та проблеми його реалізації_____	57
Заїка Ю. О. Гарантії захисту прав працівника при звільненні_____	59
Залужна Х. М. Особливості та значення трудового договору_____	61
Івасик І. Я. Акти соціального партнерства та їх роль у регулюванні соціального партнерства в Україні_____	63
Ільків Н. В. Соціально-правові аспекти трудової діяльності в особистих селянських господарствах_____	66
Ільницький О. В. Питання застосування гарантій трудових прав при припиненні державної служби _____	69
Кадала В. В. Ключові нотатки правового регулювання питань припинення трудового договору _____	72
Князькова Л. М. Деякі питання соціального забезпечення працівників поліції_____	74
Ковалів М. В. Охоронна функція адміністративної відповідальності за порушення законодавства про працю та охорону праці_____	76

Кондратюк Т. М. Накопичувальні пенсії в умовах сьогодення _____	78
Котуха О. С. Застосування судом аналогії для вирішення трудових спорів _____	79
Кузнецова Л. В. Окремі питання трудової дискримінації (гендеру) _____	81
Курило Т. В. Поліцейський як особливий суб'єкт трудових правовідносин _____	82
Кучер В. О. Черговість надання відпусток поліцейським _____	85
Лісіцина Ю. О. Питання дискримінації у сфері трудових відносин за ознакою гендерної ідентичності у практиці Європейського Суду з прав людини _____	88
Мацейко А. Ю. Проблеми розвитку недержавних організацій у сфері надання соціальних послуг _____	91
Мелех Л. В. Механізми забезпечення трудових прав суддів _____	94
Мелечко О. С. Проблеми правового регулювання державних соціальних стандартів та гарантій, як основи соціального забезпечення в Україні _____	96
Михальчук В. П. Житлове субсидювання як ознака соціальної держави _____	98
Мокрицька Н. П. Фактичний догляд як умова набуття права на надбавку на догляд за дитиною з інвалідністю _____	100
Нікітіна Ю. Д. Реформування системи страхового пенсійного забезпечення: можливості та перспектива _____	102
Новак Т. С. до питання реформування законодавства України про охорону праці _____	105
Овчарук К. Р. Особливості форми трудового договору _____	107
Павлишин-Кошова Г. Б. Удосконалення професійних навичок фахівців з трудового права _____	110
Панкевич О. З. До історії формування соціального законодавства: світовий досвід _____	112

Парасюк В. М. Визначення обсягу дискримінаційних ознак у трудовому законодавстві _____	115
Парасюк Н. М. Захист трудових прав викривача корупції та його близьких осіб: кримінально-правові проблеми _____	118
Поклонська О. Ю. Перспективи електронної форми трудового договору на території України _____	122
Поломаний Б. В. Соціальний захист сімей у зв'язку з втратою годувальника-учасника АТО _____	124
Проць І. М., Чабак В. Ю. Особливості правового регулювання праці жінок в Україні _____	127
Романцова С. В. Захист від сексуальних домагань у законодавстві про працю _____	129
Рудомська Ю. А. Питання розірвання трудового договору у новому законопроекті про працю _____	131
Сидор М. Я. Конституційне право на працю і гарантії його реалізації в умовах ринкової економіки _____	134
Сорводі Н. Ф. Пенсійне забезпечення в Україні _____	136
Татусько Д. Р. Соціальне забезпечення громадян в Україні _____	140
Токар А. А., Пяничук М. С. Соціальне забезпечення військовослужбовців: зарубіжний досвід _____	143
Турик Є. М. Судовий захист трудових прав працівників _____	146
Устянич О.Р. Реалізація права на працю: теоретичні та практичні аспекти _____	148
Феданяк А. П. Охорона праці неповнолітніх на національному та міжнародному рівнях: нормативне закріплення _____	151
Хайлова Т. В. Колективний договір як правова основа трудових взаємовідносин _____	155

Хомко Л. В. До питання соціальної відповідальності бізнесу в Україні та світі_____	157
Цьона С. І. Соціальний захист учасників бойових дій в Україні_____	160
Чубань В. С. Загальна характеристика трудових змін на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню COVID-19_____	164
Шовкун Ю. В. До питання правового регулювання дистанційної роботи під час карантину_____	166
Шостак К. Р. Нововведення у вітчизняному законодавстві в сфері соціального захисту населення в умовах карантинних заходів_____	168
Ямкова Т. І. Порушення трудових прав працівника під час карантину_____	171
Яновицька А.В. Встановлення строків для звернення з заявою про вирішення трудового спору у судовому порядку_____	173
Ярошенко І. С. Судовий захист права на пенсійне забезпечення в Україні_____	176