

Р. Я. Бутинська

**ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

Навчальний посібник

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ІНСТИТУТ ПРАВА**

Р. Я. Бутинська

**ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА
СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

Навчальний посібник

**Львів
Растр-7
2023**

УДК 349.2/.3:36(094.4)

Б 93

*Рекомендовано до друку та розміщення в електронних сервісах
ЛьвДУВС Вченою радою Львівського державного університету
внутрішніх справ
(протокол від 30.08.23 р. № 2)*

Рецензенти:

Мокрицька Н.П. кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри господарсько-правових дисциплін Інституту права Львівського державного університету внутрішніх справ;

Стасів О.В., кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка.

Б 93 Бутинська Р. Проблеми трудового права та соціального захисту: навчальний посібник: вид-во Растр-7, 2023. – 288 с.
ISBN 978-617-8296-35-3

В навчальному посібнику приділена першочергова увага аналізу норм Кодексу законів про працю України та інших нормативних правових актів трудового законодавства і законодавства з питань соціального захисту, а також змісту ключових понять та інститутів трудового права.

УДК 349.2/.3:36(094.4)

ISBN 978-617-8296-35-3

© Р.Я. Бутинська, 2023

© Видавництво «Растр-7», 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	5
Тема 1. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	8
<i>Питання для самоконтролю</i>	40
Тема 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР : ПОНЯТТЯ, ВИДИ, ФОРМИ	41
<i>Питання для самоконтролю</i>	72
Тема 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ	73
<i>Питання для самоконтролю</i>	90
Тема 4. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ НОРМУВАННЯ. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ	91
<i>Питання для самоконтролю</i>	109
Тема 5. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	110
<i>Питання для самоконтролю</i>	118
Тема 6. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	119
<i>Питання для самоконтролю</i>	144
Тема 7. ТРУДОВІ СПОРИ	145
<i>Питання для самоконтролю</i>	162
Тема 8. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ, ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ	163
<i>Питання для самоконтролю</i>	185
Тема 9. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ	187
<i>Питання для самоконтролю</i>	196
Тема 10. ПРАВА ПРОФСПЛОК І ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ПРАЦІ	197
<i>Питання для самоконтролю</i>	211
Тема 11. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ	212
<i>Питання для самоконтролю</i>	218
Тема 12. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ І БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ	219

<i>Питання для самоконтролю</i>	229
Тема 13. СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ....	230
<i>Питання для самоконтролю</i>	238
Тема 14. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ	239
<i>Питання для самоконтролю</i>	250
Тема 15. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ДАЙДЖЕСТ ЗМІН	251
<i>Питання для самоконтролю</i>	261
ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ	262
ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТИВ	265
ГЛОСАРІЙ	267
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	276

ВСТУП

Через розпочату Російською Федерацією повномасштабну війну проти України кардинально змінилися економічні умови життя нашого суспільства, відповідних змін зазнає і правозастосовна практика. Тому сьогочасне трудове законодавство вимагає належних нових теоретичних розробок, коментарів та вивчення актуальної правозастосовної практики.

Трудове право охоплює нові сфери відносин, які раніше були характерні для вітчизняного права чи перебували поза його правовою регламентацією. У зв'язку із цим підготував навчального посібника з курсу «Проблеми трудового права та соціального захисту», що враховує і ці моменти, і питання навчальної програми, вважаємо своєчасною та актуальною.

Першочергова увага в навчальному посібнику приділена аналізу норм Кодексу законів про працю України та інших нормативних правових актів трудового законодавства і законодавства з питань соціального захисту, а також змісту ключових понять та інститутів трудового права. Йдеться про предмет, метод і принципи правового регулювання трудових відносин, суб'єктів (учасників) цих правовідносин, сторони соціального партнерства, державні органи, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, а також про такі основні інститути трудового права: трудовий договір; робочий час та час відпочинку; оплата праці; гарантії та компенсації окремим категоріям працівникам; дисципліна праці і трудовий розпорядок; матеріальна відповідальність сторін трудового договору; охорона праці тощо. Усі ці інститути розглянуто з урахуванням новел вітчизняного законодавства. Наприклад, питання про процедури вирішення трудових спорів враховує нові альтернативні процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів. Розкрито також особливості регулювання трудових відносин у зарубіжних країнах. Зокрема, студенти мають можливість ознайомитися з модельним трудовим законодавством країн ЄС.

Це видання містить 15 тем, що складаються з окремих проблемних питань. Важливою темою є «Трудове право в мовах воєнного стану: дайджест змін». Наприкінці навчального посібника сформульовано питання і завдання, які допоможуть студентам підготуватися до складання заліків та іспитів. Також означено питання для написання рефератів та есе. Важливою частиною посібника є глосарій і список рекомендованої літератури до вивчення дисципліни.

Передбачається, що вивчення норм трудового права та права соціального захисту буде здійснюватися з використанням інноваційних способів і методів навчання та поєднуватися з осмисленням правозастосовної практики.

Цей навчальний посібник покликаний дати знання теорії трудового права, норм трудового законодавства, а також підкріпити їх практичними вміннями і навичками, наприклад, у складанні документів у галузі кадрового діловодства, у сфері застосування трудового законодавства. За результатами вивчення цього навчального курсу студенти повинні вміти використати отримані теоретичні знання і практичні вміння та навички у різних життєвих ситуаціях, які вимагають ухвалення юридично грамотних рішень, кваліфіковано застосовувати закон у сфері соціально-трудова відносин.

Студенти повинні навчитися розглядати практичні ситуації з погляду різних учасників та вміти мотивувати свою правову позицію у спорі. Крім цього, одне з головних завдань, яке авторка цього видання поставила перед собою, – підвищити рівень правової культури студентів навчальних закладів та всіх, хто цікавиться проблемами трудового права і права соціального захисту.

Навчальний посібник, розроблений доцентом кафедри господарсько-правових дисциплін на основі державних стандартів вищої професійної освіти та програми навчального курсу «Проблеми трудового права та соціального захисту», призначений для здобувачів вищої освіти Інституту права та Центру післядипломної освіти, дистанційного і заочного навчання, освітній ступінь «магістр»,

напряму підготовки 08 «Право», спеціальність 081 «Право», освітньо-професійна програма «Право».

Упорядник навчального посібника постаралася врахувати останні зміни і доповнення у трудовому законодавстві та праві соціального захисту і розкрити основні, серед них і складні та дискусійні, питання трудового права, відобразити на конкретних прикладах судову практику. Низку питань розглянуто в порівняльному аспекті, щоб показати наступність норм трудового права, а також відобразити суттєві відмінності у правовому регулюванні деяких аспектів відносин у сфері праці та зайнятості населення.

У процесі підготовки навчального посібника «Проблеми трудового права та соціального захисту» авторкою було використано наукові праці провідних вітчизняних учених у галузі трудового права та права соціального захисту (список використаних джерел додається). Важливою частиною посібника є використання положень чинного законодавства у сфері праці та зайнятості населення, зокрема КЗпП України та інших нормативно-правових актів.

ТЕМА 1. ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

ПЛАН

1. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян
2. Право на зайнятість за законодавством України
3. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню
4. Допомога по безробіттю: умови та розмір її призначення
5. Державна служба зайнятості, її структура та повноваження
6. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості.

1. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян

Право громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується встановлено Конституцією України.

Правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальної гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю визначає Закон України «Про зайнятість населення»¹.

Зайнятість – це діяльність громадян, пов’язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

Зайнятість населення, яке проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

¹ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

Громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей.

Згідно з чинним законодавством **до зайнятого населення належать** громадяни, що проживають на території України на законних підставах:

До зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової перед вищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою².

До зайнятого населення також належать:

непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та

² Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства³.

До зайнятого населення *не належать* іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем - нерезидентом.

Законодавством України можуть *передбачатися й інші категорії зайнятого населення*.

Згідно з чинним законодавством держава гарантує працевдатному населенню у працевдатному віці в Україні, зокрема, добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; безплатне навчання безробітних нових професій; виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю⁴.

Держава гарантує у сфері зайнятості:

1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;

2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;

3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;

4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;

5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;

³ Там само.

⁴ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

б) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

7) соціальний захист у разі настання безробіття;

8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;

9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Варто зазначити, що *держава забезпечує надання додаткових гарантій* щодо працевлаштування працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема, жінкам, які мають дітей віком до шести років; самотніми матерями, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце⁵.

Слід зазначити, що **безробітними** визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

УВАГА! Також, *безробітними визнаються інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.*

У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію.

Законодавством визначено перелік осіб, які не можуть бути визнані безробітними.

⁵ Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / [Г. І. Чанишева та ін.] ; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Гельветика, 2018. С. 44.

Так, *не можуть бути визнані безробітними громадяни:*

а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату);

б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру яка не потребує професійної підготовки;

в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;

г) які мають право на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років та скористалися цим правом або досягли встановленого законом пенсійного віку⁶.

Особливості реєстрації, перереєстрації безробітних, надання статусу безробітного та призначення виплати допомоги по безробіттю у період встановлення карантину визначаються Державним центром зайнятості. Такий порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних визначається постановою Кабінету Міністрів України від 30 березня 2023 р. № 446 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу»⁷.

Облік осіб, які шукають роботу, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування таких осіб.

⁶ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁷ Постанова Кабінету Міністрів України від 30 березня 2023 р. № 446 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#n9>

Обробка персональних даних осіб, які шукають роботу, здійснюється центром зайнятості відповідно до закону.

Для взяття на облік у центрі зайнятості особи, які шукають роботу:

1) пред'являють:

громадяни України – паспорт громадянина України, е-паспорт, е-паспорт для виїзду за кордон або інший документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України, або ЄДокумент (на період воєнного стану);

іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, визнані в Україні біженцями або особами, які потребують додаткового захисту, яким надано в Україні притулок чи тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію, - посвідку на постійне проживання або посвідчення біженця або особи, яка потребує додаткового захисту або якій надано тимчасовий захист;

довідку про присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідному органу державної податкової служби і мають відмітку в паспорті громадянина України) або електронне відображення інформації про реєстраційний номер облікової картки платника податків, у тому числі у формі електронного відображення інформації, що міститься в документах, оформлених із застосування засобів Єдиного державного демографічного реєстру;

2) інформують про освіту, досвід роботи, зайнятість або перебування у трудових відносинах.

Особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»⁸ пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або державну соціальну допомогу відповідно до Законів

⁸ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>

України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»⁹ та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»¹⁰, подає копію довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією та у разі наявності пред'являє індивідуальну програму реабілітації.

ПАМ'ЯТАЄМО! Під час воєнного стану у разі неможливості надання документів, передбачених підпунктами 1 і 2 цього пункту, внутрішньо переміщені особи, а також особи, які перебувають на території територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), мають право на послуги, передбачені пунктами 5 і 6 цього Порядку у зв'язку з набуттям чинності з 07.05.2022 Закону України від 21.04.2022 № 2220-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану»¹¹.

Працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва без припинення трудових відносин, беруться на облік на умовах, визначених цим Порядком. Такі особи мають право брати участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру за направленням центру зайнятості.

⁹ Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2109-14#Text>

¹⁰ Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15#Text>

¹¹ Закон України від 21.04.2022 № 2220-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>

Особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, забезпеченні їх здійснення, у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, беруться на облік у центрі зайнятості та мають право на першочергове отримання послуг центру зайнятості.

Право на першочергове отримання послуг центру зайнятості також мають особи, звільнені з військової служби, які були мобілізовані під час воєнного стану до Збройних Сил, а також особи, які брали участь у заходах підготовки та виконанні завдань територіальної оборони як добровольці Сил територіальної оборони Збройних Сил, члени добровольчих формувань територіальних громад.

Для реєстрації в службі зайнятості внутрішньо переміщена особа пред'являє такі документи: паспорт громадянина України або інший документ, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України; довідку про присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків (крім фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків, повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті); трудову книжку (цивільно-правовий договір чи документ, який підтверджує припинення останнього виду зайнятості); документ про освіту; військово-обліковий документ для осіб, які звільнилися із строкової військової служби.

УВАГА! Доцільно звернути увагу на те, що *послуги пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються безоплатно.*

До державного центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися всі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити

професію або місце роботи, влаштуватися на роботу за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Громадяни, які звернулися до державного центру зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці.

Згідно з чинним законодавством професійна підготовка і перепідготовка осіб, зареєстрованих у центрі зайнятості як таких, що шукають роботу, безробітних, може провадитися у таких випадках:

неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації;

необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина;

втрати здатності виконання роботи за попередньою професією;

необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань;

пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності)¹².

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організовується центром зайнятості за її направленням у навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях згідно з укладеними договорами або у спеціально створюваних для цього навчальних закладах державної служби зайнятості за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Разом з цим слід відмітити, що держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

¹² Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

а) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій;

б) виплату матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;

в) виплату в установленому порядку допомоги по безробіттю¹³.

При цьому, доцільно звернути увагу на те, що розміри та умови надання матеріального забезпечення на випадок безробіття визначаються Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»¹⁴.

Підсумовуючи все вищенаведене, можна зробити висновок, що держава створює умови для забезпечення ефективної зайнятості населення та запобігання безробіттю.

2. Право на зайнятість за законодавством України

Правове регулювання забезпечення зайнятості складається з основного та непрямого регулятивного впливу.

Для першого, зокрема, характерні наступні основні моменти:

а) закріплення організаційно-правових форм забезпечення зайнятості;

б) регламентація різноманітних відносин, що складаються в даній сфері;

в) установлення юридичних фактів, з якими пов'язується виникнення, зміна та припинення відносин зайнятості, а також відносин із застосування праці;

г) регламентація правового положення органів із сприяння та забезпечення зайнятості; д) закріплення юридичних гарантій для окремих категорій працівників та ін.

Також до цієї групи потрібно віднести безпосередню регулюючу діяльність держави у сприянні та забезпеченні зайнятості, що

¹³ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

¹⁴ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

здійснює управління у сфері формування робочої сили, організує забезпечення зайнятості населення різними способами (наприклад, шляхом особистої участі державних органів у цій роботі)¹⁵.

На сучасному етапі характерною рисою непрямого впливу є використання економічних (ринкових) важелів в управлінні народним господарством для регулювання рівня життя у відповідних місцевостях та галузях у сполученні із заходами щодо посилення трудової мотивації громадян. У цілому ж віддавати перевагу прямому або непрямому регулюванню в принципі навряд чи доцільно. Обидва вони важливі.

Так, здійснення ефективного правового впливу на волю учасників суспільних відносин у названій сфері припускає нерозривний зв'язок, взаємодію прямого та непрямого впливу.

Прямий організаційно-правовий вплив держави на встановлення правовідносин зайнятості як би завершує та доповнює фактори непрямого впливу. І навпаки, непрямі регулюючі фактори сприяють життєвості та ефективності прямого регулювання.

Отже, **під механізмом правового регулювання зайнятості населення варто розуміти** сукупність правових прийомів та засобів, спрямованих на задоволення потреб економічно активного населення у сфері праці з метою одержання заробітку або іншої винагороди. Правове регулювання відносин зайнятості населення опосередковується можливістю участі у цих правовідносинах суб'єктів права, які вступають у них на підставі реалізації права на зайнятість.

За своєю правовою природою *право на зайнятість* виступає, по-перше, як суб'єктивне право кожного громадянина, який входить до категорії економічно-активного населення, на державне сприяння в одержанні роботи або необхідної профпідготовки для цього, якому відповідає обов'язок держави в особі його компетентних органів здійснити таке сприяння, і, по-друге, як правочин реалізувати свої можливості на одержання державного сприяння в різних

¹⁵ Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників [Текст] : підручник / С. Я. Вавженчук ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т. - 2-ге вид. Харків : Право, 2018. С. 78.

організаційно-правових формах, вимагати від відповідних органів і посадових осіб належного виконання цього обов'язку¹⁶.

Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

У разі коли міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України про зайнятість населення, застосовуються правила міжнародного договору.

Кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

Під час воєнного стану підходящою для безробітного та особи, яка шукає роботу, вважається робота, яка:

відповідає його (її) освіті, професії/професіям (спеціальності/спеціальностям), кваліфікації, а також набутому особою за період своєї трудової діяльності досвіду роботи, - протягом 30 календарних днів з дня надання статусу зареєстрованого безробітного;

не потребує кваліфікації (спеціальності), професійної підготовки, або робота, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, – для осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад 30

¹⁶ Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників [Текст] : підручник / С. Я. Вавженчук ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т. - 2-ге вид. Харків : Право, 2018. С. 79.

календарних днів, та для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу;

2) відповідає рівню заробітної плати залежно від тривалості безробіття. Під час підбору підходящої роботи враховується заробітна плата у розмірі:

не нижче розміру заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) за останнім місцем роботи (служби) – для осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного протягом 30 календарних днів з дня надання такого статусу;

не нижче розміру мінімальної заробітної плати для роботи на умовах повного робочого часу (дня) для осіб, які:

перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад 30 календарних днів;

здійснюють пошук роботи вперше¹⁷.

Підбір підходящої роботи здійснюється за місцем звернення особи до центру зайнятості та не обмежується межами адміністративно-територіальної одиниці, в якій особа зареєстрована як безробітний чи звернулася для пошуку роботи. Без згоди особи їй не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання або місця перебування.

У разі відсутності підходящої роботи зареєстровані безробітні направляються на громадські та інші роботи тимчасового характеру або суспільно корисні роботи.

Іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються

¹⁷ Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право. 2019. С. 56.

роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

3. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

8) учасники бойових дій, зазначені у пунктах 19-21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

9) непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям.

Роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в цьому переліку, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім осіб з інвалідністю), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції¹⁸.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку¹⁹.

Студенти закладів фахової передвищої та вищої освіти, учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які здобули професію (кваліфікацію) за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», освітньо-професійним ступенем

¹⁸ Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. С. 49.

¹⁹ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 61.

«фаховий молодший бакалавр», освітнім ступенем «молодший бакалавр», «бакалавр», «магістр» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час.

Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій.

Порядок укладення договору про стажування та типову форму договору затверджує Кабінет Міністрів України.

Строк стажування за договором не може перевищувати *шести місяців*.

Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки.

Відомості про проходження стажування вносяться до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування в порядку, встановленому Пенсійним фондом України за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення.

Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян:

1. Право на одноразове отримання ваучера для підтримання конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності мають:

1) особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку;

2) особи, звільнені з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, органів і підрозділів цивільного захисту, податкової міліції, Бюро економічної безпеки України або Державної кримінально-виконавчої служби України у зв'язку із скороченням чисельності, штату або за станом здоров'я до досягнення ними встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років, які не набули права на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»;

3) особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, до досягнення ними встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та за умови звернення протягом трьох років з дня звільнення;

4) внутрішньо переміщені особи працездатного віку за відсутності підходящої роботи.

Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Щодо іноземців як особливої категорії зайнятого населення. Работодавці мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції²⁰.

Праця іноземців та осіб без громадянства може застосовуватися на різних посадах в одного або декількох (двох і

²⁰ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 68.

більше) роботодавців, за умови отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства (далі – дозвіл) на кожній посаді.

Резидент Дія Сіті може отримувати роботи (послуги), які виконуються (надаються) іноземцями та особами без громадянства за гіг-контрактами, без отримання дозволу. Резидент Дія Сіті може добровільно отримати дозвіл на гіг-спеціаліста у порядку, визначеному цим Законом. У разі добровільного звернення щодо отримання дозволу на гіг-спеціаліста резидент Дія Сіті має права та обов'язки роботодавця, передбачені цим розділом.

Праця іноземних високооплачуваних професіоналів може застосовуватися без дозволу на посадах за сумісництвом, якщо строк дії трудового договору на посаді за сумісництвом не перевищує строк дії дозволу за основним місцем роботи.

Іноземний найманий працівник може суміщати роботу на посаді, визначену дозволом, з роботою на посаді тимчасово відсутнього працівника, за умови, що суміщення триває не більше 60 календарних днів протягом календарного року.

Іноземці та особи без громадянства мають право провадити в Україні інвестиційну, зовнішньоекономічну та інші види діяльності відповідно до законодавства.

Іноземці та особи без громадянства не можуть призначатися на посаду або займатися трудовою діяльністю у разі, коли відповідно до законодавства призначення на відповідну посаду або провадження відповідного виду діяльності пов'язане з належністю до громадянства України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України²¹.

Роботодавець отримує також дозвіл для таких категорій осіб, якщо інше не встановлено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України:

²¹ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 66.

- 1) відряджені іноземні працівники;
- 2) внутрішньо корпоративні цесіонарії;
- 3) іноземці та особи без громадянства, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання про визнання біженцем або особою, яка потребує додаткового захисту;
- 4) особи, які подали заяву про визнання особою без громадянства, та особи, які оскаржують рішення про відмову у визнанні особою без громадянства²².

Особливими категоріями іноземців та осіб без громадянства, які претендують на працевлаштування в Україні, є:

- 1) іноземні високооплачувані професіонали;
- 2) засновники та/або учасники, та/або бенефіціари (контролери) юридичної особи, створеної в Україні;
- 3) випускники університетів, що входять до першої сотні у світових рейтингах університетів, відповідно до переліку, визначеного Кабінетом Міністрів України;
- 4) іноземні працівники творчих професій;
- 5) іноземні ІТ-професіонали;
- 6) гіг-спеціалісти.

4. Допомога по безробіттю: умови та розмір її призначення

Право громадян на соціальних захист у разі безробіття гарантовано Конституцією України. За пошуком роботи громадянин може звернутися до роботодавця або до державної служби зайнятості, чи суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Система загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття передбачає комплекс заходів, спрямованих на якнайшвидше повернення безробітних до трудової

²² Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 92.

діяльності²³. Це забезпечується наданням соціальних послуг державною службою зайнятості.

Статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України²⁴ «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»²⁵ та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»²⁶;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

2. Статус безробітного надається зазначеним у частині першій цієї статті особам за їх особистою заявою (у тому числі поданою засобами електронної ідентифікації) у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних у територіальних органах

²³ Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. С. 48.

²⁴ Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»

²⁵ Закон України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю»

²⁶ Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначається Кабінетом Міністрів України.

До Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатись усі незайняті громадяни, які бажають працювати, а також зайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Допомога по частковому безробіттю. Допомога по частковому безробіттю – це вид державної підтримки застрахованих осіб (працівників та фізичних осіб – підприємців) у разі втрати ними частини заробітної плати (доходу) у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину.

Допомога по частковому безробіттю не надається працівникам органів державної влади, органів місцевого самоврядування або закладів, установ, організацій, створених ними у встановленому порядку, які повністю утримуються за рахунок державного чи місцевого бюджету.

Допомога по частковому безробіттю надається територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за зверненням роботодавця або фізичної особи – підприємця, який є застрахованою особою, для її виплати працівникам або фізичній особі – підприємцю, який є застрахованою особою.

Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, якщо:

1) зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) має сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин;

2) працівник відмовився від працевлаштування (тимчасового переведення) на підходящу роботу у роботодавця з повним робочим днем (тижнем) або працює у роботодавця за сумісництвом, або проходить альтернативну (невійськову) службу;

3) протягом шести місяців, що передують місяцю зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг), у роботодавця, фізичної особи – підприємця наявна заборгованість з виплати заробітної плати та/або із сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, та/або із сплати страхових внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування;

4) роботодавець, фізична особа – підприємець перебуває у процесі припинення юридичної особи, припинення підприємницької діяльності, визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство, перебуває у процесі санації²⁷.

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, зазначені у частині першій цієї статті, за яких (які) протягом останніх шести місяців, що передують місяцю, в якому почалося зупинення (скорочення) виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг), сплачено (сплатили) єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. У разі якщо протягом останніх шести місяців до звернення про надання допомоги по частковому безробіттю законодавством надано право окремим роботодавцям або фізичним особам – підприємцям не сплачувати єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, застосовуються попередні 180 календарних днів до такого періоду.

У разі порушення гарантій зайнятості осіб, яким виплачувалася допомога по частковому безробіттю (розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 36, частиною третьою статті 38, пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України), протягом шести місяців з дня закінчення виплати допомоги (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги) кошти такої допомоги повертаються роботодавцем у повному обсязі до

²⁷ Швець В. О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика : монографія. Харків : Панов, 2020. С. 68.

Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У разі припинення підприємницької діяльності фізичною особою, яка отримувала допомогу по частковому безробіттю, протягом шести місяців з дня закінчення виплати допомоги (якщо допомога виплачувалася менше ніж 180 календарних днів – протягом періоду, що дорівнює періоду виплати допомоги) кошти такої допомоги повертаються отримувачем у повному обсязі до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Порядок, строки, розмір та критерії надання допомоги по частковому безробіттю, порядок повернення коштів такої допомоги до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття визначаються Кабінетом Міністрів України.

Фінансування виплат, визначених цією статтею, здійснюється в межах коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством.

Залежно від тривалості безробіття допомога по безробіттю зменшується і виплачується у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів – 80 відсотків; надалі – 70 відсотків.

5. Державна служба зайнятості, її структура та повноваження

Державна служба зайнятості (далі – Служба) є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України.

Державна служба зайнятості створена в грудні 1990 року на підставі постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» шляхом перебудови наявної на той час служби

працевлаштування на спеціалізовану службу, до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, соціальною підтримкою тимчасово безробітних громадян.

Основним законодавчим актом, який регулює діяльність Служби, став Закон України «Про зайнятість населення» (№ 803-ХІІ від 01.03.1991)²⁸. Цей закон визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості.

З 1 січня 2001 року у зв'язку з набранням чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (№ 1533-ІІІ від 02.03.2000)²⁹ та створенням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття функції виконавчої дирекції Фонду покладені на Державну службу зайнятості. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі представниками державної сторони, застрахованих осіб та роботодавців.

На сьогодні Служба є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Основними завданнями Державної служби зайнятості на сучасному етапі є:

- 1) реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття;
- 2) здійснення аналізу стану ринку праці;

²⁸ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI.
URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

²⁹ Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>

- 3) сприяння громадянам у підборі підходящої роботи;
- 4) надання роботодавцям послуг із добору працівників;
- 5) участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- 6) сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності;
- 7) участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення;
- 8) організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання;
- 9) проведення професійної орієнтації населення;
- 10) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.

Сьогодні Служба – це структура, яка об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 91 базовий центр зайнятості, 429 філій регЦЗ, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України та 11 центрів професійно-технічної освіти ДСЗ.

Всі відділення Служби працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У Службі створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Служба постійно модернізується та розвивається, дбає про вдосконалення соціального захисту українських громадян від безробіття.

Основні напрямки міжнародної діяльності Державної служби зайнятості України:

- розширення існуючих контактів з іноземними партнерами та іншими установами країн Європи, СНД та ін;
- співпраця з міністерствами, відомствами, посольствами іноземних країн в Україні та іншими установами й організаціями з питань міжнародної діяльності;
- удосконалення двостороннього співробітництва;
- поглиблення співпраці із міжнародними організаціями, такими як: Міжнародна організація праці, Міжнародна організація з міграції, Програма розвитку ООН, Управління Верховного Комісара ООН у справах біженців, Данська рада у справах біженців, USAID тощо;
- членство у Всесвітній Асоціації Служб Зайнятості з серпня 2003 року.

6. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин – це впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів. Утворення цієї системи, забезпечення її цілісності, єдності та функціональної здатності є результатом нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, Міжнародної організації праці, регіональних об'єднань держав та дво- і багатосторонніх домовленостей між ними³⁰. Така діяльність має впорядкований та системний характер, що досягається завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень

³⁰ Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків, 2017. С. 96.

міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між самими державами та дотриманням загальноновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права.

Міжнародні стандарти праці – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми³¹.

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи ООН, у яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. Саме правові документи ООН, які за своєю природою мають універсальний характер, а це: Загальна декларація прав людини, пакти 1966 р., «Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» (1966 р.), «Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок» (1979 р.), «Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.), «Конвенція про права дитини» (1989 р.) – створили формальні передумови для такого моделювання і впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині ХХ ст.³²

³¹ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 44.

³² Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 45-46.

Так, Загальна декларація прав людини проголошує низку основних трудових прав:

кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21);

- кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22);

- кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за однаково працю (п. 2 ст. 23);

- кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23);

- кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23);

- кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24);

- кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1 ст. 25)³³.

Більш детально регламентовано основні трудові права людини у «Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права» (1966 р.), положення якого так само, як і положення «Пакту про

³³ Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

громадянські і політичні права», передбачають тверді юридичні зобов'язання щодо їх імплементації до національного законодавства держав, які ратифікували ці пакти.

Трудові права, які закріплено в «Пакті про економічні, соціальні і культурні права», стосуються: визнання права на працю та елементів, які є його складовими (ст. 6); визнання права кожного на справедливі і сприятливі умови праці (ст. 7), а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої дискримінації, безпечні умови праці та її гігієну, однакову можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації, відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; створення для захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійних спілок, безперешкодний вступ та участь у них, право у визначених законом межах на страйк (ст. 8); право на соціальне забезпечення (ст. 9); охорони материнства шляхом надання пільг працюючим матерям та здійснення особливих заходів щодо охорони праці дітей та підлітків (ст. 10).

«Пакт про громадянські і політичні права» передбачив заборону примусової чи обов'язкової праці (ст. 8) та свободу асоціації, що включає право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів (ст. 22).

У статті 6 «Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» визначено зобов'язання держав-учасниць заборонити і ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, незважаючи на расу, колір шкіри, національне або етнічне походження. Зокрема, щодо права на працю гарантується вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, захист від безробіття, рівну плату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду, право створювати професійні спілки і вступати до них, право на професійну підготовку, на соціальне забезпечення. Подібне положення значно детальніше та ширше відображено у

ст. 11 «Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок».

Держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості з метою забезпечення на основі рівності чоловіків та жінок рівні права на працю та працевлаштування, вільного вибору професії чи роду роботи, просування по службі, одержання професійної підготовки і перепідготовки, право на рівну винагороду, соціальне забезпечення, право на оплачувану відпустку. Держави також зобов'язані вживати відповідних заходів, спрямованих на запобігання дискримінації щодо жінок через одруження чи материнство та гарантувати їм ефективне право на працю³⁴.

У «Конвенції про права дитини» визначено обов'язок держави щодо професійної підготовки дітей до трудової діяльності, визнання за кожною дитиною права користуватися благами соціального забезпечення, на захист від економічної експлуатації. Держави вживають відповідних законодавчих, адміністративних і соціальних заходів, завдяки яким встановлюють мінімальний вік для прийому на роботу, визначають необхідні вимоги щодо тривалості робочого дня й умов праці, передбачають відповідальність осіб, що перешкоджають цьому.

Конвенцією ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» передбачено низку важливих і необхідних трудових прав та гарантій їх забезпечення для осіб, які працюють поза межами держави свого громадянства чи постійного проживання. Такими є право на отримання інформації про діяльність, якою вони зможуть займатись, та її умови, заборона дискримінації, право вільного пересування та вибору місця проживання, право на об'єднання у професійні спілки, право переведення отриманих доходів та заощаджень на батьківщину та інші.

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими

³⁴ Андрій В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 49.

документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розробки та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці.

Норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємоузгоджуються інтереси держав-членів МОП.

До першої групи належать норми:

- які визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення та захисту;

- спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю;

- які визначають основи та пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування;

- які регулюють умови праці та відпочинку;

- що стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів складають норми:

- щодо зайнятості та визначення умов праці та відпочинку жінок;

- які регулюють працю дітей та підлітків;

- які регулюють працю осіб похилого віку;

- які визначають основи правового статусу трудівників-мігрантів і регулюють трудові відносини;

- які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Основні права людини у сфері праці та трудових відносин стосуються передусім заборони примусової праці, заборони дискримінації у сфері праці та прав на асоціацію.

У правових документах МОП на проблемах примусової чи обов'язкової праці зосереджена значна увага, а основними серед них є

«Конвенція № 29 Про примусову чи обов'язкову працю» (1930 р.) та «Конвенція № 105 Про скасування примусової праці» (1957 р.) і дві рекомендації № 35 «Про непряме примушення до праці» (1930 р.) та № 36 «Про регламентацію примусової праці» (1930 р.).

Окрему групу складають норми щодо дискримінації у сфері праці і трудових відносин, які сформульовані «Конвенцією № 111 Про дискримінацію в галузі праці і занять» (1958р.), «Конвенцією № 100 Про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності» (1951 р.).

Основу правового регулювання у сфері свободи асоціацій складають «Конвенція № 87 Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948 р.), «Конвенція № 98 Про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів» (1949 р.), «Конвенція № 135 Про захист прав представників трудящих на підприємствах і про можливості, які їм надаються» (1971 р.).

У 1921 р. було прийнято «Конвенцію № 11 Про право на організацію і об'єднання трудівників у сільському господарстві», у 1947 р. — «Конвенцію № 84 Про право на об'єднання та регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополіями».

Характерною особливістю всіх цих конвенцій та рекомендацій з огляду на їх нормативний зміст є те, що вони, стверджуючи основні права людини у сфері праці, стали правовою основою прийнятої у 1998 р. Міжнародною конференцією праці «Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці». На їх основі сформульовано три принципи: свобода об'єднань і визнання права на ведення колективних переговорів; ліквідація всіх форм примусової праці; заборона дискримінації у сфері праці та занять³⁵.

Значна увага у діяльності МОП зосереджена на проблемах правового регулювання праці дітей та підлітків. Передусім, це норми, які визначають мінімальний вік для прийняття на роботу у різних галузях господарства, регламентують умови праці молоді на різних

³⁵ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 47.

роботах, нічну працю та медичне обстеження. Такими є, зокрема, конвенції № 10 «Про мінімальний вік допуску дітей на роботу у сільському господарстві» (1921 р.), № 15 «Про мінімальний вік допуску підлітків на роботу вантажниками вугілля або кочегарами на флоті» (1921 р.), № 16 «Про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден» (1921 р.), № 59 «Про мінімальний вік прийняття дітей на роботу в промисловості» (1937 р.), № 60 «Про вік прийняття на роботу дітей на непромислові роботи» (1937 р.), № 77 «Про медичний огляд дітей і підлітків з метою з'ясування їх придатності до праці у промисловості» (1946 р.), № 112 «Про мінімальний вік для прийняття на роботу рибалок» (1959 р.), № 123 «Про мінімальний вік допуску на підземні роботи у шахтах та рудниках» (1965 р.).

Основною і найбільш загальною щодо багатьох цих питань є Конвенція № 138 «Про мінімальний вік прийому на роботу» (1973 р.).

Норми, які визначають мінімальний вік для прийняття на роботу та регулюють її умови, стали правовою основою для формування четвертого принципу у декларації 1998 р. – принципу дієвої заборони дитячої праці.

Питання для самоконтролю:

- *Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян*
- *Охарактеризуйте право на зайнятість за законодавством України*
- *Назвіть категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню*
- *Допомога по безробіттю: умови та розмір її призначення*
- *Охарактеризуйте правовий статус Державної служби зайнятості, її структуру та повноваження*
- *Назвіть міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин*

ТЕМА 2. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, ФОРМИ

ПЛАН

1. Поняття трудового договору
2. Сторони і зміст трудового договору. Класифікація умов трудового договору, трудова функція
3. Укладення трудового договору та порядок прийняття на роботу
4. Підстави розірвання трудового договору
5. Порядок оформлення звільнення і проведення розрахунків

1. Поняття трудового договору

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації (далі — організація) або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець) чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП)³⁶.

Відповідно до законодавчого визначення, договір може бути укладено як між працівником і юридичною особою, так і між працівником та ФОП.

Стаття 23 КЗпП встановлює такі види трудових договорів:

- безстроковий, що укладається на невизначений строк;
- укладають на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;

³⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

- що укладають на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається як правило на невизначений строк. Тобто особа працює доти, доки не вирішить звільнитись або ж у роботодавця не виникнуть підстави для звільнення працівника.

Зауважимо, що строковий трудовий договір укладають 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 (ч. 2 ст. 23 КЗпП).

Укладення трудового договору за законодавством України можливе в письмовій та усній формі.

Організація має право самостійно обирати, в якій формі – усній чи письмовій – укладати трудові договори з працівниками. Водночас за мирних часів роботодавець має враховувати випадки, коли письмова форма трудового договору є обов'язковою, а саме:

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;

У цьому разі трудовий договір оформлюють за формою, затвердженою наказом Мінпраці «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 08.06.2001 № 260.

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі:

- з працівниками, що приймаються на роботу до релігійної організації (ст. 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23.04.1991 № 987-ХІІ);
- з працівниками, які проходять альтернативну (невійськову) службу (ст. 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-ХІІ);
- з особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру (п. 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженого постановою КМУ від 20.03.2013 № 175).

Зверніть увагу, що в умовах колективного договору організації може бути розширено перелік випадків, коли трудові договори укладаються в письмовій формі, і загалом може бути встановлено обов'язковість укладання трудових договорів виключно в письмовій формі.

Із 24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136). Саме цей закон змінив норми трудового законодавства на період війни та вніс зміни в кадрове діловодство.

Частина перша статті 2 Закон № 2136 скерує, що у період воєнного стану форму трудового договору сторони визначають за згодою.

Тобто під час воєнного стану роботодавець може укласти трудовий договір в усній формі з будь-яким працівником, якого приймає на роботу. Фізична особа-підприємець теж не зобов'язана укладати письмові трудові договори.

Усна форма трудового договору не означає, що домовленості залишаються усними.

Для укладення трудового договору в усній формі необхідно отримати від особи добровільну згоду на це. Для укладення трудового договору в усній формі необхідно отримати від особи добровільну згоду на це. Як правило, така згода оформлюють у

вигляді заяви про прийняття на роботу. В цій же заяві працівник повинен зазначити всі особливості майбутньої роботи, наприклад:

- бажання працювати за сумісництвом;
- тривалість робочого часу (зокрема, якщо передбачає працювати неповний робочий час);
- графік роботи (якщо передбачає працювати за індивідуальним графіком);
- повну матеріальну відповідальність (якщо майбутня робота передбачає це) тощо.

2. Сторони і зміст трудового договору. Класифікація умов трудового договору, трудова функція

Сторонами трудового договору є:

- працівник;
- роботодавець:
 1. юридична особа: підприємство, установа, організація в особі керівника;
 2. фізична особа як суб'єкт підприємницької діяльності;
 3. самозайняті особи (приватні нотаріуси, адвокати, лікарі тощо).

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 передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Це означає, що працівник може укласти один чи кілька трудових договорів.

Сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін, становлять зміст трудового договору. Умови договору можуть визначатись законодавчими, та іншими нормативно-правовими актами і встановлювати, наприклад, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальну тривалість трудової відпустки, максимальну тривалість робочого часу тощо. Одночасно значна

кількість умов трудового договору визначається сторонами трудового договору при його укладенні.

При укладенні трудового договору слід мати на увазі, що умови трудового договору, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними (ст.9 КЗпП)³⁷.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим і підзаконним актам про охорону праці, що діють на території України.

При укладенні трудового договору громадянин має бути проінформований власником під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунено, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови трудового договору можуть бути обов'язковими, (необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести такі, як:

- а) трудова функція;
- б) оплата праці;
- в) місце роботи;
- г) строк дії трудового договору;

Громадяни добровільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі й не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушення до праці в будь-якій формі не допускається. Добровільна незайнятість громадян не є

³⁷ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

підставою для притягнення їх до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Угода про прийняття – влаштування на роботу є проявом волевого характеру трудового договору. Без волевиявлення працівника, бажаного влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, трудові правовідносини виникнути не можуть.

Робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов'язків, прийнято називати трудовою функцією, її встановлення є виключною компетенцією сторін. При укладенні трудового договору вони визначають професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду.

Професія є широкою сферою трудової діяльності, що відображає галузевий або родовий поділ праці, в якій працівник може застосовувати свої трудові здібності відповідно до наявних у нього знань, навичок та вміння. Виконання роботи певної професії вимагає спеціалізації професійних навичок або знань за якимось визначеним профілем. Тому виконувана робота однієї професії може мати різні спеціальності.

Спеціальність є частиною трудової діяльності в межах певної професії, що найбільш глибоко та всебічно опанована працівником. Спеціальність є основною ознакою, що характеризує трудову функцію працівника, оскільки вона містить у собі спеціалізацію працюючих за професіями із специфікою роботи в умовах певного виду діяльності. Однак сама по собі спеціальність працівника не завжди визначає ту конкретну роботу, для виконання якої він був найнятий. Необхідно враховувати також кваліфікацію працівника.

Кваліфікація – це рівень теоретичних за практичних знань за відповідною професією та спеціальністю, який відповідає тарифному розряду, класу, категорії, вченому ступеню тощо. Кваліфікаційний розряд дозволяє власнику або уповноваженому ним органу доручати працівнику роботу відповідної складності.

У той же час присвоєний працівникові розряд, клас або категорія визначає обсяг деяких істотних правомочностей працівника – таких, як розмір тарифної ставки. Коло трудових обов'язків працівника та їх кваліфікаційні характеристики містяться в тарифно-кваліфікаційних довідниках та в деяких нормативних актах.

Конкретний зміст, обсяг та порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюються на підприємстві технологічними картками, робочими інструкціями та іншими нормативними актами, в тому числі локальними.

Трудова функція службовців визначається найменуванням посад, які передбачені структурою і штатним розписом державного органу чи підприємства, установи, організації.

Посада характеризується певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов'язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався у певній галузі, на підприємстві чи в установі.

Трудові обов'язки службовців конкретизуються в посадових інструкціях, що розробляються та затверджуються на підприємствах за погодженням з профспілковим органом на основі галузевих посадових інструкцій і положень про відділи та служби підприємства, галузевих кваліфікаційних характеристиках, положеннях про окремі категорії працівників.

Місце роботи, як правило, визначається місцем знаходження підприємства як сторони трудового договору. Залежно від структурної організації підприємства працівник може бути використаний на роботі в будь-якому структурному підрозділі. Але коли структурні підрозділи знаходяться поза межами повної адміністративно-територіальної одиниці, де укладався трудовий договір, то місце роботи обов'язково повинно бути конкретизованим.

Істотне значення для здійснення трудових відносин має час початку виконання роботи. Саме з цього моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю. У

більшості випадків початок роботи настає зразу ж після укладення трудового договору. Але сторони можуть домовитись і про більш пізніший час початку роботи, що може бути викликано необхідністю оформлення звільнення з попереднього місця роботи, переїздом з іншої місцевості, перевезенням сім'ї та майна тощо. Для педагогічних працівників час початку виконання роботи може бути пов'язаний з початком навчального року, початком занять.

Факультативні умови є додатковими, їх відсутність не свідчить про неповний зміст трудового договору. Але коли сторони побажали їх встановити і включили в трудовий договір, вони є обов'язковими для сторін за умови, що вони не суперечать законодавству і нормативним угодам. Невиконання факультативних умов може призвести до трудового спору та їх захисту з боку держави.

До додаткових умов слід віднести: угоду про надання житлової площі, забезпечення дитини працівника місцем в дошкільному закладі, що є на підприємстві, встановлення випробувального строку при прийомі на роботу, заохочення, особливі умови праці, особливі умови оплати праці, тощо.

Слід мати на увазі, що факультативні умови можуть торкатися лише питань не врегульованих законодавством, або тих питань, які законом залишені на розсуд сторін.

До факультативних умов трудового договору необхідно віднести й строк дії трудового договору. Переважно трудові договори укладаються на невизначений строк. У разі, коли трудові відносини не можуть встановлюватись на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, то можуть укладатись строкові трудові договори. Вони укладаються на строк, обумовлений сторонами, або на час виконання певної роботи.

Трудові договори, що були переукладені один або кілька разів, за винятком випадків, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, вважаються такими, що укладені на визначений строк.

Сфера факультативних умов праці залежить від ступеня їх деталізації в нормативних актах про працю і передбачення меж договірнього регулювання трудових відносин. Так, найбільша деталізація умов договору проводиться в разі прийняття на роботу надомних працівників, позаштатних працівників тощо.

Необхідно мати на увазі, що й у випадку із факультативними вимогами діє положення про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України, є недійсними (ст. 9 КЗпП)³⁸. Наголошуємо, що недійсними є умови, а не сам трудовий договір. Умова, що погіршує становище працівника, приводиться у відповідність із законодавством, і трудовий договір продовжує діяти з умовами, що відповідають законодавству про працю.

3. Укладення трудового договору та порядок прийняття на роботу

Насамперед майбутній працівник та роботодавець мають дійти згоди щодо форми трудового договору.

Якщо з працівником укладають усний трудовий договір, – він має надати на це письмову згоду. Зазвичай така згода оформлюється у вигляді заяви про прийняття на роботу. Після розгляду керівник проставляє на ній резолюцію.

У разі укладання трудового договору в письмовій формі заяву писати не обов'язково. Власне потрібно підписати сам трудовий договір. Після оформлення його передають для підписання керівнику організації. Зверніть увагу, що окрім підпису керівника має бути зазначено і дату підписання договору. На підписаному трудовому договорі проставляється відбиток печатки (за її наявності). Після цього отримуємо підпис працівника (із зазначенням дати підписання) на трудовому договорі.

³⁸ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Після підписання трудового договору обома сторонами його необхідно зареєструвати. Законодавчо не встановлено спосіб та порядок реєстрації трудових договорів. Договори можна реєструвати в журналі реєстрації трудових договорів.

Конституцією України кожному громадянину гарантовано право на працю. Реалізація цього права починається з укладання трудового договору.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації (далі — організація) або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець) чи фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець чи фізична особа зобов’язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП)³⁹.

Відповідно до законодавчого визначення, договір може бути укладено як між працівником і юридичною особою, так і між працівником та ФОП.

Види трудового договору

Стаття 23 КЗпП встановлює такі види трудових договорів:

- безстроковий, що укладається на невизначений строк;
- укладають на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- що укладають на час виконання певної роботи.

Трудовий договір укладається як правило на невизначений строк. Тобто особа працює доти, доки не вирішить звільнитись або ж у роботодавця не виникнуть підстави для звільнення працівника.

Зауважимо, що строковий трудовий договір укладають у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або

³⁹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ч. 2 ст. 23 КЗпП)⁴⁰.

Форми трудового договору

Укладення трудового договору за законодавством України можливе в письмовій та усній формі.

Організація має право самостійно обирати, в якій формі – усній чи письмовій – укласти трудові договори з працівниками. Водночас за мирних часів роботодавець має враховувати випадки, коли письмова форма трудового договору є обов'язковою, а саме:

- 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;

У цьому разі трудовий договір оформлюють за формою, затвердженою наказом Мінпраці «Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою» від 08.06.2001 № 260.

- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Трудовий договір обов'язково укладається в письмовій формі:

- з працівниками, що приймаються на роботу до релігійної організації (ст. 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23.04.1991 № 987-ХІІ);
- з працівниками, які проходять альтернативну (невійськову) службу (ст. 15 Закону України «Про альтернативну (невійськову) службу» від 12.12.1991 № 1975-ХІІ);

⁴⁰ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

- з особами, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру (п. 5 Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, затвердженого постановою КМУ від 20.03.2013 № 175).

УВАГА! Зверніть увагу, що в умовах колективного договору організації може бути розширено перелік випадків, коли трудові договори укладаються в письмовій формі, і загалом може бути встановлено обов'язковість укладання трудових договорів виключно в письмовій формі.

В якій формі укладається трудовий договір під час воєнного стану?

Із 24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136)⁴¹. Саме цей закон змінив норми трудового законодавства на період війни та вніс зміни в кадрове діловодство.

Частина перша статті 2 Закон № 2136 скерує, що у період воєнного стану форму трудового договору сторони визначають за згодою.

Тобто під час воєнного стану роботодавець може укласти трудовий договір в усній формі з будь-яким працівником, якого приймає на роботу. Фізична особа-підприємець теж не зобов'язана укладати письмові трудові договори.

Неодмінно стане у пригоді стаття «Прийняття на роботу під час воєнного стану».

Кадрові алгоритми:

- Як призупинити трудові договори на воєнний час ?
- Як надавати відпустки в умовах воєнного стану ?
- Як звільняти працівників під час дії воєнного стану ?

Усний трудовий договір. Усна форма трудового договору не означає, що домовленості залишаються усними.

⁴¹ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Для укладення трудового договору в усній формі необхідно отримати від особи добровільну згоду на це. Для укладення трудового договору в усній формі необхідно отримати від особи добровільну згоду на це. Як правило, така згода оформлюють у вигляді заяви про прийняття на роботу. В цій же заяві працівник повинен зазначити всі особливості майбутньої роботи, наприклад:

- бажання працювати за сумісництвом;
- тривалість робочого часу (зокрема, якщо передбачає працювати неповний робочий час);
- графік роботи (якщо передбачає працювати за індивідуальним графіком);
- повну матеріальну відповідальність (якщо майбутня робота передбачає це) тощо.

Порядок укладання трудового договору. Насамперед майбутній працівник та роботодавець мають дійти згоди щодо форми трудового договору.

Якщо з працівником укладають усний трудовий договір, – він має надати на це письмову згоду. Зазвичай така згода оформлюється у вигляді заяви про прийняття на роботу. Після розгляду керівник проставляє на ній резолюцію.

У разі укладання трудового договору в письмовій формі заяву писати не обов'язково. Власне потрібно підписати сам трудовий договір. Після оформлення його передають для підписання керівнику організації.

УВАГА! Зверніть увагу, що окрім підпису керівника має бути зазначено і дату підписання договору. На підписаному трудовому договорі проставляється відбиток печатки (за її наявності). Після цього отримуємо підпис працівника (із зазначенням дати підписання) на трудовому договорі.

Після підписання трудового договору обома сторонами його необхідно зареєструвати. Законодавчо не встановлено спосіб та порядок реєстрації трудових договорів. Договори можна реєструвати в журналі реєстрації трудових договорів.

Після реєстрації трудового договору слід вручити працівнику його примірник договору та отримати підпис працівника в журналі реєстрації трудових договорів.

Як усний так і письмовий трудовий договір оформлюють наказом про прийняття на роботу.

Відтак про укладення трудового договору з працівником роботодавець має повідомити ДФС, надіславши повідомлення про прийняття на роботу.

Журнал реєстрації трудових договорів: зразок

ТОВ «Усе буде добре»
ЖУРНАЛ
реєстрації письмових трудових договорів

№ з/п	Дата реєстрації	№ т/д	Дата початку роботи	Прізвище, ім'я, по батькові працівника	Підпис працівника про отримання примірника трудового договору	Місце зберігання	Примітка
1	2	3	4	5	6	7	8
...
1256	02.02.2020	1256	05.02.2020	Милославська Надія Володимирівна	Милославська	в особовій справі	
1257	23.02.2020	1257	26.02.2020	Вовк Євген Іванович	Вовк	у справі з трудовими договорами	
1258	19.06.2020	1258	11.05.2010	Семенченко Семен Семенович	Семенченко	в особовій справі	Договір про дистанційну роботу з 01.07.2020

Оскільки законодавчо не затверджено типовий трудовий договір, кожна організація може розробити бланк трудового договору самостійно. За основу при цьому можна взяти форми трудових договорів, розроблені органами державної влади та затверджені відповідними наказами, наприклад:

- типова форма трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44;

- форма трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджена наказом Мінпраці від 08.06.2001 № 260;

- типова форму контракту з працівником, затверджена наказом Мінпраці від 15.04.1994 № 23;

- типова форма контракту з керівником виконавчого органу відкритого акціонерного товариства, затверджена наказом Фонду державного майна України від 05.04.2004 № 662;

- типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою КМУ від 02.08.1995 № 597.

Які документи потрібні для укладання трудового договору

Перед укладанням трудового договору перевірте у претендента наявність усіх необхідних документів та їх легітимність. Відповідно до статті 24 КЗпП при укладанні трудового договору громадянин мають подати:

- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- трудову книжку.

У випадках, передбачених законодавством, також подаються:

- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- документ про стан здоров'я;
- інші документи.

Щоб оформити трудовий договір з працівником на вашому підприємстві, у пригоді стане бланк.

Після реєстрації трудового договору слід вручити працівнику його примірник договору та отримати підпис працівника в журналі реєстрації трудових договорів.

Як усний так і письмовий трудовий договір оформлюють наказом про прийняття на роботу.

Відтак про укладення трудового договору з працівником роботодавець має повідомити ДФС, надіславши повідомлення про прийняття на роботу.

Трудовий договір: зразок заповнення

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

4.02.2022

Київ

№ 256

Публічне акціонерне товариство «Грудень» в особі директора Сидоренка Миколи Івановича, що діє на підставі Статуту (далі — ободавець), з однієї сторони, і громадянин Вовк Ігор Сергійович (далі — Працівник), з іншої сторони, далі разом — Сторони, уклали цей договір (далі — Договір), про таке.

1. Предмет трудового договору

- Працівник приймається на посаду *менеджера з логістики відділу логістики*.
- Робота за цим Договором є для працівника *основним місцем роботи*.
- Працівнику встановлюється випробування строком *три місяці* метою перевірки відповідності роботі, що доручається. До строку випробування не зараховуються дні, коли Працівник фактично не працював, незалежно від причини.
- Дата початку роботи — *28 лютого 2022 року*.

2. Строк дії трудового договору

Цей Договір є *безстроковим*.

3. Права та обов'язки Сторін

- Працівник приймає на себе такі зобов'язання:
 - Своєчасно і у повному обсязі виконувати трудові обов'язки, передбачені посадовою інструкцією, наказами та розпорядженнями, локальними нормативними актами Роботодавця (правила, інструкції, положення тощо).
 - Дотримуватися трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, виконувати вимоги щодо охорони праці та техніки безпеки.
 - На першу вимогу Роботодавця надавати йому письмові звіти про виконання роботи, пояснення стосовно невиконання або неналежного виконання своїх обов'язків.
 - Дотримуватися правил ділового спілкування у відносинах з керівництвом, колегами, партнерами та клієнтами Роботодавця.
 - Підтримувати чистоту та порядок на робочому місці, *контролювати справність офісного обладнання*.
 - Дбайливо ставитися та забезпечувати збереження майна Роботодавця, надаючи для використання трудові обов'язки: вживати заходів для запобігання заплівишки шкоди.

Журнал реєстрації трудових договорів: зразок

ТОВ «Усе буде добре»

ЖУРНАЛ

реєстрації письмових трудових договорів

№ з/п	Дата реєстрації	№ т/д	Дата початку роботи	Прізвище, ім'я, по батькові працівника	Підпис працівника про отримання примірника трудового договору	Місце зберігання	Примітка
1	2	3	4	5	6	7	8
...
1256	02.02.2020	1256	05.02.2020	Милославська Надія Володимирівна	Милославська	в особовій справі	
1257	23.02.2020	1257	26.02.2020	Вовк Євген Іванович	Вовк	у справі з трудовими договорами	
1258	19.06.2020	1258	11.05.2010	Семенченко Семен Семенович	Семенченко	в особовій справі	Договір про дистанційну (надомну) роботу з 01.07.2020

Бланк трудового договору

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Київ

№ _____

_____ в особі директора _____, що діє на підставі Статуту (далі — Роботодавець), з однієї сторони, і громадянин _____ (далі — Працівник), з іншої сторони, далі разом — Сторони, уклали цей договір (далі — Договір), про таке.

1. Предмет трудового договору

- 1.1. Працівник приймається на посаду _____.
- 1.2. Робота за цим Договором є для працівника _____.
- 1.3. Працівнику встановлюється випробування строком _____ з метою перевірки відповідності роботі, що доручається. До строку випробування не зараховуються дні, коли Працівник фактично не працював, незалежно від причини.
- 1.4. Дата початку роботи — _____.

2. Строк дії трудового договору

Цей Договір є _____.

3. Права та обов'язки Сторін

- 3.1. Працівник приймає на себе такі зобов'язання:
 - 3.1.1. Своєчасно і у повному обсязі виконувати трудові обов'язки, передбачені посадовою інструкцією, накази та розпорядження, локальні нормативні акти Роботодавця (правила, інструкції, положення тощо).
 - 3.1.2. Дотримуватися трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку, виконувати вимоги щодо охорони праці та техніки безпеки.
 - 3.1.3. На першу вимогу Роботодавця надавати йому письмові звіти про виконання роботи, пояснення стосовно невиконання або неналежного виконання своїх обов'язків.
 - 3.1.4. Дотримуватися правил ділового спілкування у відносинах з керівництвом, колегами, партнерами та клієнтами Роботодавця.
 - 3.1.5. Підтримувати чистоту та порядок на робочому місці, _____.
 - 3.1.6. Дбайливо ставитися та забезпечувати схоронність майна Роботодавця, наданого для виконання трудових обов'язків, вживати заходів для запобігання заподіяння шкоди.
 - 3.1.7. негайно повідомляти Роботодавця про виникнення обставин, які можуть становити загрозу здоров'ю або життю людей, збереженості майна, нормальному виконанню роботи.
 - 3.1.8. У _____ строк повідомляти Роботодавця про зміни особистих даних, інформація про які необхідна і може бути витребувана Роботодавцем у зв'язку з виконанням Працівником трудових обов'язків (зміна прізвища, сімейного стану, місця проживання, номерів телефону, заміна паспорту тощо).
 - 3.1.9. Повернути при припиненні трудових відносин усі документи, створені або отримані в процесі виконання трудових обов'язків, інформація про зберігається на відеонавігаторі тощо.

На час воєнного стану пріоритет в трудовому законодавстві належить Закону № 2136. За яким договором приймати на роботу в умовах війни, кому можна встановлювати випробувальний термін, та як повідомити ДПС про прийняття нового працівника під час воєнного стану 2022⁴².

Оскільки законодавчо не затверджено типовий трудовий договір, кожна організація може розробити бланк трудового договору самостійно. За основу при цьому можна взяти форми трудових договорів, розроблені органами державної влади та затверджені відповідними наказами, наприклад:

- типова форма трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, затверджена наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44;
- форма трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджена наказом Мінпраці від 08.06.2001 № 260;
- типова форму контракту з працівником, затверджена наказом Мінпраці від 15.04.1994 № 23;
- типова форма контракту з керівником виконавчого органу відкритого акціонерного товариства, затверджена наказом Фонду державного майна України від 05.04.2004 № 662;
- типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджена постановою КМУ від 02.08.1995 № 597.

Які документи потрібні для укладання трудового договору

Перед укладанням трудового договору перевірте у претендента наявність усіх необхідних документів та їх легітимність. *Відповідно до статті 24 КЗпП при укладанні трудового договору громадянин мають подати:*

- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;

⁴² Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

- трудову книжку.

У випадках, передбачених законодавством, також подаються:

- документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- документ про стан здоров'я;
- інші документи⁴³.

Щоб укласти трудовий договір з працівником на неповний робочий день, необхідно у частині договору «Робочий час та час відпочинку» зазначити відповідну інформацію. Формулювання буде звучати аналогічно, як у наказі про прийняття на роботу на умовах неповного робочого дня.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136) визначає, що у період воєнного стану форму трудового договору сторони визначають за згодою (ч. 1 ст. 2 Закону № 2136)⁴⁴.

Тобто протягом воєнного стану в Україні роботодавець має право укладати трудовий договір в усній формі з будь-яким працівником, якого приймає на роботу. ФОП теж не зобов'язаний укладати письмові трудові договори.

Роботодавець може встановити випробування при прийнятті на роботу під час воєнного стану на роботу будь-якому працівнику. Так скерує частина 2 статті 2 Закону № 2136.

Важливо! Випробування є правом, а не обов'язком роботодавця. Якщо впевнені, що працівник має достатню кваліфікацію та досвід і впорається з роботою, маєте право не встановлювати випробування.

Протягом воєнного стану, як і в мирний час, працівників можна прийняти як за безстроковим, так і за строковим трудовим договором.

⁴³ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁴⁴ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Якщо роботодавець не мав об'єктивної можливості подати повідомлення про прийняття працівника на роботу під час воєнного стану — відповідальності за порушення законодавства про працю не буде. Але й не скасує його обов'язок завершити процедуру укладання трудового договору з працівником за першої можливості.

Держпраці у листі від 28.03.2022 № 1340/4/4.1-зв-22 наголошує: роботодавець, який не має можливості через незалежні від нього обставини подати до ДПС повідомлення про прийняття працівника на роботу, повинен підтвердити, що намагався вчинити такі дії.

Для того аби засвідчити, що роботодавець намагався подати повідомлення до ДПС, складіть акт.

4. Підстави розірвання трудового договору

Рано чи пізно будь-які трудові відносини припиняються. Однак не плутайте припинення та призупинення трудових відносин. Розберімося з загальними поняттями та з'ясуємо підстави для припинення трудового договору за звичних умов і під час військової агресії.

При звільненні зазвичай оперуємо термінологією трудового права, як-от:

- припинення трудового договору,
- розірвання трудового договору,
- припинення трудових відносин, з
- звільнення з роботи тощо.

З'ясуємо, що означають ці поняття.

Припинення трудового договору – це узагальнений термін, найбільш широкий за обсягом і охоплює всі підстави припинення трудових відносин, передбачені Кодексом законів про працю України (КЗпП), спеціальним законодавством, у тому числі й припинення трудового договору **у зв'язку зі смертю**.

Розірвання трудового договору – це лише частина випадків припинення трудових договорів, коли ініціатором є одна зі сторін

такого договору (працівник або власник чи уповноважений ним орган), або треті особи (суд, профспілки тощо).

Звільнення – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення припинення трудових відносин. Цей термін застосовують до всіх випадків припинення трудового договору.

На період воєнного стану Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136) змінив правила застосування законодавства про працю та запровадив нові кадрові процедури.

Дія трудового договору може бути **призупинена** у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надати та виконувати роботу (ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX).

УВАГА! Призупинення трудового договору та припинення трудового договору під час воєнного стану – це різні поняття.

Призупинення дії трудового договору – це не звільнення і не спричиняє припинення трудових відносин.

Припинення трудового договору, навпаки, завжди означає припинення трудових відносин, яке відбувається шляхом звільнення.

Наука трудового права виокремлює кілька підходів до класифікації підстав припинення трудового договору. Однак ми використовуємо найпростішу, засновану на структурі КЗпП⁴⁵. Це допоможе чітко зрозуміти особливості припинення трудового договору в тих чи тих випадках.

Загальними підставами припинення трудового договору є такі, як:

- з ініціативи працівника;
- з ініціативи власника;
- з інших підстав.

Розгляньмо детальніше, що ж включає в себе кожна з підстав припинення трудового договору.

⁴⁵ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Припинення трудового договору з ініціативи працівника.

Таке припинення трудового договору відбувається за двома підставами:

- розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП);
- розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника (ст. 39 КЗпП)⁴⁶.

На заваді припинення трудового договору з ініціативи працівника не стануть ані тимчасова непрацездатність працівника, ані виклик до військового комісаріату, навіть призов на військову службу чи перебування працівника у відпустці (як щорічній, так і інших видів, зокрема у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

УВАГА! Заява працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням може бути зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин). За таких умов роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Припинення трудового договору у воєнний час.

Закон № 2136 не обмежує право працівника звільнитися з роботи за власним бажанням під час воєнного стану.

УВАГА! Роботодавець має звільнити працівника у строк, зазначений у заяві, якщо підприємство розташоване в районі, де

⁴⁶ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

ведуться бойові дії, й існує загроза життю і здоров'ю працівника. За інших обставин – керуйтеся звичайним порядком звільнення за власним бажанням.

Водночас роботодавець може відмовити у звільненні працівнику, якого примусово залучили до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або якщо йдеться про роботу на об'єкті критичної інфраструктури (ст. 4 Закону № 2136).

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Коло підстав для припинення трудового договору з ініціативи власника значно ширше і поділяється на основні та додаткові.

Основними підставами припинення безстрокового трудового договору, а також строкового трудового договору до закінчення строку його чинності є:

- зміни в організації виробництва і праці, у т. ч. ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП);

- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само відмова у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ст. 40 КЗпП)⁴⁷;

- систематичне 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 (п. 3 ст. 40 КЗпП);

- прогул (у т. ч. відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП);

⁴⁷ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності (п. 5 ст. 40 КЗпП);
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП);
- поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП);
- вчинення за місцем роботи розкрадання (у т. ч. 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 (п. 8 ст. 40 КЗпП);
- призов або мобілізація власника — фізичної особи під час особливого періоду (п. 10 ст. 40 КЗпП);
- встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (п. 11 ст. 40 КЗпП).

Додаткові підстави припинення трудового договору з ініціативи власника застосовують тільки щодо окремих категорій працівників і тільки за певних умов:

- одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (п. 1 ст. 41 КЗпП);
- винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП);

- винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП);

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП);

- перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні до близької особи (п. 4 ст. 41 КЗпП);

- припинення повноважень посадових осіб (п. 5 ст. 41 КЗпП);

- повторне порушення посадовою особою вимог законодавства у сфері ліцензування, з питань видачі документів дозвільного характеру або у сфері надання адміністративних послуг, передбачених статтями 166-10, 166-12, 188-44 Кодексу України про адміністративні правопорушення (ч. 2 ст. 41 КЗпП);

- звільнення зі суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством (ст. 7 КЗпП)⁴⁸.

На відміну від припинення трудового договору з ініціативи працівника, припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у мирний час не допустиме в період тимчасової непрацездатності працівника (окрім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період його перебування у відпустці. Єдиний випадок, коли це правило не застосовують, – це повна ліквідація підприємства, установи, організації.

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у воєнний час

⁴⁸ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Закон № 2136 не скасовує та не змінює норми КЗпП щодо підстав звільнення з ініціативи роботодавця, а також процедури вивільнення працівників. Однак, під час воєнного стану роботодавець:

- може звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також під час відпустки. Виняток – відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ч. 1 ст. 5 Закону № 2136);

- не погоджує звільнення працівників із профспілкою (ч. 2 ст. 5 Закону № 2136).

Припинення трудового договору з інших підстав.

До останньої групи увійшли найрізноманітніші підстави:

- такі, що потребують взаємної домовленості сторін;
- пов'язані із відмовою працівника продовжувати роботу;
- коли ініціатором звільнення фактично виступають треті особи тощо.

Іншими підставами припинення трудового договору є:

- угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП);
- закінчення строку трудового договору, окрім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення (п. 2 ст. 36 КЗпП);

- призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу , окрім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 КЗпП (п. 3 ст. 36 КЗпП);

- переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду (п. 5 ст. 36 КЗпП);

- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36 КЗпП);

- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (окрім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи (п. 7 ст. 36 КЗпП);
- укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення (п. 7-1 ст. 36 КЗпП);
- підстави, передбачені Законом України «Про очищення влади» (п. 7-2 ст. 36 КЗпП);
- підстави, передбачені контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП);
- припинення трудового договору з керівником на вимогу профспілкового, чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (п. 4 ст. 36 КЗпП);
- припинення трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП);
- смерть працівника;
- смерть роботодавця-ФОП;
- підстави, передбачені іншими законами (п. 9 ст. 36 КЗпП)⁴⁹.

УВАГА! Підставою для звільнення з роботи є постанова суду про направлення особи, хворої на наркоманію, на примусове лікування (ст. 21 Закону України «Про заходи протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів та зловживанню ними» від 15.02.1995 № 62/95-ВР). Звільнення провадиться на підставі пункту 9 статті 36 КЗпП.

5. Порядок оформлення звільнення і проведення розрахунків

Усі підстави для звільнення працівника у Кодексі законів про працю (КЗпП). Їх можна класифікувати на:

⁴⁹ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

- за згодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП);
- з ініціативи роботодавця (ст. 40 КЗпП);
- з інших підстав (п. 2-8 ст. 36 КЗпП)⁵⁰.

Тобто причини звільнення можуть бути «мирними», або ж «конфліктними».

В таблиці нижче наведено перелік дій та нормативне забезпечення даного питання, а також – необхідний документ, який дає підстави для здійснення даних нарахувань.

№	Робота бухгалтера	Нормативне забезпечення	Документ-підстава
Дії, які мають відбутися до дати звільнення включно			
1	Нарахувати заробітну плату за останній місяць роботи, включаючи і день звільнення	КЗпП, Закон про оплату праці, Закон про відпустки, ПКУ	Табель обліку робочого часу
2	Нарахувати компенсацію невикористаних днів відпустки, у т.ч. й відпустки «на дітей». Попередньо треба розрахувати ці невикористані дні відпустки. Оплачуються дні невикористаних відпусток як за поточний, так і за минулі роки	Закон про відпустки, КЗпП, ПКУ	Заява працівника на звільнення та наказ керівника на звільнення, де вказано про компенсацію

⁵⁰ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3	Утримати зайве нараховані відпускні, якщо працівник використовував до звільнення щорічну відпустку та йому були оплачені дні відпустки, які він ще «не відпрацював». Попередньо треба розрахувати ці надміру оплачені дні відпустки, по яким слід утримати раніше нараховані відпускні	Закон про відпустки	Заява працівника на звільнення та наказ керівника на звільнення, де вказано про утримання зайве нарахованих сум
4	Нарахувати відпускні, якщо працівник вирішив перед звільнення піти у відпустку . Попередньо треба розрахувати можливу кількість днів відпустки, яку використовує працівник	Закон про відпустки	Заява працівника на звільнення, наказ керівника на звільнення або окремий наказ керівника про надання відпустки
5	Нарахувати у певних випадках вихідну допомогу	п. 6 ст. 36, п. 2 ст. 40, п. 6 ст. 40, ст. 38 і ст. 39, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП	Про нарахування вихідної допомоги має бути зазначено у наказі на звільнення.
6	Утримати з працівника борги, які він має перед підприємством. Це можуть бути: <ul style="list-style-type: none"> • недоплата ПДФО, якщо вона має місце (чи військового збору); • борг по аліментам, якщо він виник; використані, але не повернуті працівником 	ПКУ, ст. 163 КЗпП	Для підтвердження факту неповернення певних предметів – необхідний протокол інвентаризації або заява самого ж працівника, де він визнає цей факт. По аліментам та іншим утриманням – усе стандартно (заяви

	предмети, які видавалися працівнику, наприклад, спецодяг, інструмент**.		отримувачів, лист виконавчої служби)
7	Розрахувати та оплатити перші 5 днів лікарняних, якщо вони мале місце та виплатити їх не пізніше дня звільнення. Подати заяву-розрахунок на отримання лікарняних по решті днів непрацездатності, якщо працівником наданий відповідний листок непрацездатності	Наказ Мінсоцполітики від 21.10.2015 р. №1022	Листок непрацездатності
8	Розрахувати та оплатити за середнім заробітком проміжок часу між старим і новим наказом про звільнення, якщо працівнику вчасно не була видана трудова книжка	ст. 117 КЗпП	Новий наказ про звільнення працівника
9	Нарахувати інші виплати, якщо вони передбачені колективним договором	КзПП	Колективний договір
Дії, які можуть/мають бути виконані після звільнення			
10	Виплатити лікарняні, якщо надійшло фінансування з ФСС. Наприклад, працівник звільняється, але ще не отримав лікарняні з ФСС. Однак, оплата перших 5 днів лікарняних має відбутися не пізніше дня звільнення***.	Наказ Мінсоцполітики від 21.10.2015 р. №1022	Листок непрацездатності

11	Розрахувати, подати до ФСС, отримати на спецрахунок та оплатити декретні (допомогу по вагітності та пологам) за 14 днів, якщо відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами подовжується через ускладненні пологи та уже непрацююча працівниця звернулася на підприємство з відповідним листком непрацездатності	Лист ФСС від 15.05.2018 р. № 2.4-15-1677***	Другий листок непрацездатності по відпустці та пологам
<p>* за цим документом перерахування декретних при звільненні працівниці не відбувається. Вона не повинна нічого повертати;</p> <p>** лікарняні за 5 днів – це зобов'язання підприємства перед працівником, яке сплачується з коштів підприємства. Щодо лікарняних за інші дні – вони сплачуються за рахунок коштів ФСС, то це не кошти підприємства, а тому це й не є зобов'язанням підприємства перед працівником – отже, й немає порушення ст. 116 КЗпП;</p> <p>*** дані суми не можуть перевищувати обмежень установлених в ст. 128 КЗпП. У випадках, коли розмір шкоди перевищує середньомісячний заробіток працівника та він заперечує заподіяну шкоду, утримувати можна тільки на основі рішення суду. В цілому буває простіше просто «простити» даний борг працівнику, якщо суми незначні.</p>			

Звичайно, що дані дії мають виконуватися в ідеалі на основі наказу на звільнення. Однак, якщо очікувати остаточне підписання даного наказу та ознайомлення з ним працівника, то можна просто не встигнути вчасно провести виплати. А це уже штрафонебезпечно.

Тож рекомендують провести всі розрахунки заздалегідь. Більше того, деякі дані необхідні для **запису в наказ про звільнення**:

- кількість днів відпустки, які слід компенсувати;

- кількість днів надміру витраченої відпустки, по яким слід зробити утримання.

Саме цю інформацію буде вимагати кадровик і керівник при складанні наказу на звільнення працівника.

УВАГА! Бухгалтер має завчасно подбати про наявність коштів на виплату працівникам у день їх звільнення, щоб провести повний розрахунок.

Причини звільнення не впливають на день остаточного розрахунку за працівником.

Питання для самоконтролю:

- *Сформулюйте поняття трудового договору*
- *Назвіть сторони і зміст трудового договору.*
- *Класифікуйте умови трудового договору, назвіть трудову функцію*
 - *Проаналізуйте укладення трудового договору та порядок прийняття на роботу*
 - *Назвіть підстави розірвання трудового договору*
 - *Охарактеризуйте порядок оформлення звільнення і проведення розрахунків*

ТЕМА 3. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

ПЛАН

1. Поняття та види робочого часу
2. Поняття та види режимів робочого часу
3. Поняття та види часу відпочинку
4. Право працівників на відпустку: поняття та гарантії права на відпустку. Види відпусток та їх характеристика.

1. Поняття та види робочого часу

Питання тривалості, складу, режиму і порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України.

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки.

Нормальна тривалість робочого часу працівників *не може перевищувати 40 годин на тиждень*.

Разом з цим, підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу для осіб віком від 15 до 16 років складає 24 години на тиждень, а для осіб віком від 16 до 18 років, так як і для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці – не більше 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (лікарів, вчителів та інших).

Слід зазначити, що для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним

орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня⁵¹.

Проте, на тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

Вирішення питання про встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до компетенції власника, який повинен приймати рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації, враховуючи специфіку роботи, з урахуванням думки трудового колективу і за погодженням з сільською, селищною, міською радою.

Щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів слід зазначити.

При п'ятиденному робочому тижні, як і при шестиденному, тривалість роботи на передодні святкових і неробочих днів працівників з нормальним робочим днем скорочується на одну годину, а працівників, яким законодавством встановлено скорочений робочий день – залишається незмінною.

В тих випадках, коли святковому або неробочому дню передують дні щотижневого відпочинку, скорочення тривалості робочої зміни не провадиться.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Тривалість щоденної роботи (в тому числі і напередодні вихідних днів) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності.

⁵¹ Корнєєв Ю. В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2019. С. 37.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень⁵².

Слід зазначити, що скорочена тривалість робочого часу відрізняється від неповного робочого часу.

Скорочений робочий час встановлюється законодавством, а неповний робочий час – за погодженням сторін трудового договору.

Неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу також тим, що при скороченій тривалості робочого часу оплата праці здійснюється у повному розмірі тарифної ставки, повного окладу, а при неповному робочому часі вона провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Проте, це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу.

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема, у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

УВАГА! Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Також законодавство визначає коло осіб, які не можуть бути залучені до роботи в нічний час.

⁵² Корнєєв Ю. В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2019. С. 38-39.

Так, забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок, що мають дітей до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років, інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Зазначені обмеження не поширюються на жінок, які працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї сім'ї.

Робота інвалідів у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

2. Поняття та види режимів робочого часу

Стосовно початку і закінчення роботи слід зазначити, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Визначення часу початку і закінчення щоденної (зміни) роботи відноситься до компетенції трудового колективу, сторін колективного договору, власника і профспілкового органу.

Що стосується роботи змінами, перерв між змінами слід зазначити таке.

При роботі змінами затверджуються графіки змінності.

При роботах змінами працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

При цьому тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Слід вказати про те, що призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Особливим видом режиму робочого часу є режим роботи з поділом робочого дня на частини.

Запровадження такого режиму роботи не передбачає погодження з виборним органом первинної профспілкової організації. Воно вирішується сторонами колективного договору при врегулюванні виробничих відносин, які визначають підстави і порядок застосування режиму роботи, який передбачає поділ робочого дня на частини.

Також особливим різновидом режиму робочого часу є режим роботи, при якому ведеться підсумований облік робочого часу.

Такий режим роботи може запроваджуватися на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може додержуватися встановлена законодавством для даної категорії працівників щоденна або щотижнева тривалість робочого часу⁵³.

Стосовно застосування надурочних робіт слід зазначити наступне.

Надурочною визнається робота понад встановлену тривалість робочого дня, яка виконується працівниками за розпорядженням власника.

Як правило, надурочні роботи не допускаються.

Проте, законодавством визначено, що власник або уповноважений ним орган все ж таки може застосовувати надурочні роботи, але у виняткових випадках.

Такими випадками можуть бути :

проведення робіт, необхідних для оборони країни, виробничої аварії, відвернення стихійного лиха тощо;

проведення робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне функціонування водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку;

⁵³ Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. «Трудове право України»: навч. посіб. 2-ге вид. доповн. і переробл. Київ: Алерта, 2020. С. 54.

необхідність закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин не могла бути закінчена протягом робочого часу;

необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою усунення скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви.

Виконання роботи працівником за власною ініціативою, яка виходить за межі обов'язків, визначених трудовим договором, не може вважатись надурочною⁵⁴.

При цьому слід відмітити, що працівники, які уклали трудовий договір з умовою про неповний робочий час, взагалі не можуть залучатися до надурочних робіт. Вони можуть залучатися до роботи понад встановлену тривалість робочого часу лише за умови взаємної домовленості між сторонами трудового договору.

Проте, працівники, які працюють в режимі роботи з ненормованим робочим днем, навпаки, можуть бути залучені власником до роботи після закінчення робочого дня.

Таке розпорядження власника працівник зобов'язаний виконувати, оскільки його невиконання може кваліфікуватися як порушення трудової дисципліни.

Для залучення працівника з ненормованим робочим днем до роботи після закінчення робочого часу необхідні виняткові підстави, зокрема, виробнича необхідність або інші обставини.

Законодавством також встановлюється заборона щодо певних осіб, які взагалі не дозволяється залучати до їх проведення.

Так, забороняється залучати до надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років; працівників, які навчаються в загальноосвітніх

⁵⁴ Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. «Трудове право України»: навч. посіб. 2-ге вид. доповн. і переробл. Київ: Алерта, 2020. С. 55.

школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою.

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їх згодою.

Доцільно зазначити, що залучення працівників для надурочних робіт не може мати постійний характер.

Тому, допускаючи в певних випадках застосування надурочних робіт, законодавство все ж обмежує їх тривалість граничними нормами.

Встановлені граничні норми застосування надурочних робіт.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника:

- **4 годин** протягом двох днів підряд;
- **120 годин** на рік (ст. 65 КЗпП України).

Тобто, граничні норми надурочних робіт не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік.

Встановлення такого обмеження має позитивний характер, і полягає в тому, що встановлене обмеження надурочних робіт зобов'язує власника вести облік таких робіт, що в свою чергу впливає на правильну оплату праці за надурочні роботи.

Також слід зазначити про те, що надурочні роботи можуть проводитися лише з дозволу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації.

УВАГА! З 24 лютого 2022 року відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»⁵⁵ в Україні введено **режим воєнного стану!**

⁵⁵ Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Відповідно до статті 6 Закону:

- Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

- Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

- П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

- Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

- Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

- У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67, статей 71, 73 (святкові і неробочі дні), 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки».

- У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

• Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх.

У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються (стаття 8 Закону)⁵⁶.

3. Поняття та види часу відпочинку

Конституція України у статті 45 визначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням працівникам днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Право на відпочинок є правом, яке гарантується і охороняється законом.

Правове регулювання часу відпочинку здійснюється з урахуванням дії різного роду економічних законів, зокрема законів економії робочого часу та закономірності скорочення тривалості робочого дня.

Час відпочинку — це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до закону повинний бути звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів і відновлення працездатності⁵⁷.

Законодавством встановлені наступні види часу відпочинку:
перерви протягом робочого дня (зміни);
щоденний відпочинок (перерви між змінами);

⁵⁶ Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

⁵⁷ Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. С. 66.

вихідні дні (щотижневий відпочинок);
святкові і неробочі дні;
відпустки.

Трудове право України відповідно до Кодексу законів про працю України визначає такі види відпочинку:

перерви протягом робочого дня (зміни);
щоденний відпочинок після роботи;
щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні);
щорічні (святкові) неробочі дні; щорічні відпустки та інші види відпусток.

Перерви протягом робочого дня надаються працівникам для відпочинку і харчування (обідня перерва тривалістю не більше двох годин, як правило, через чотири години після початку роботи). Перерва не включається в робочий час. Час початку і закінчення перерви, зазвичай встановлюється, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт і місць обідньої перерви визначаються власником за погодженням з профспілковим комітетом⁵⁸.

Щотижневий відпочинок. Вихідні дні надаються всім працівникам. При п'ятиденному робочому тижні — два вихідні на тиждень, при 6-денному – один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя.

Другий день при 5-денному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи організації, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

⁵⁸ Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. С. 67-68.

Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення (в магазинах, на підприємствах побутового обслуговування населення, в театрах, музеях, школах-інтернатах тощо), встановлюються місцевими радами.

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, зупинення яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, затвердженим власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Законодавство про працю забороняє роботу у вихідні дні. Залучення до роботи окремих працівників у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації та лише у виняткових випадках за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Святковими днями в Україні є: 1 січня – Новий рік; 25 грудня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України.

Неробочими днями є також дні релігійних свят: 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їхніх великих свят з відпрацюванням за ці дні. У зазначені вище святкові та неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні та

вантажно-розвантажувальні роботи⁵⁹. На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку або оплачена робота у подвійному розмірі.

4. Право працівників на відпустку: поняття та гарантії права на відпустку. Види відпусток та їх характеристика

Із шести конвенцій Міжнародної організації праці, що безпосередньо регулюють оплачувані відпустки, Україна ратифікувала в 1956 році Конвенцію № 52 «Про оплачувані відпустки» 1936 року та у 2001 році Конвенцію № 132 «Про оплачувані відпустки»⁶⁰.

За Конвенцією про оплачувані відпустки Міжнародної організації праці від 24 червня 1970 року № 132, ратифікованою Законом України від 29 травня 2001 року, кожна особа, яка працює за наймом, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, але така відпустка в жодному разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

Законодавчі акти України відповідають нормам даної Конвенції, і після її ратифікації Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки.

Право на відпустку встановлюється відповідно до Кодексу законів про працю України 10 грудня 1971 року та Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

Дане право мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Законом України «Про відпустки»

⁵⁹ Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України станом на 05 лютого 2019 року / Журавльов Д. В., Обушенко О. М.. 2019. С. 73.

⁶⁰ Андрій В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 49.

встановлено, що щорічні відпустки складаються з основної та додаткових відпусток. Відповідно до вищевказаного закону встановлюються такі види щорічних відпусток: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу з шкідливими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Основна відпустка – це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток необхідні спеціальні підстави для їх одержання⁶¹.

Право на щорічну відпустку повної тривалості у перший рік роботи, за законодавством України, настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

В новій редакції Трудового кодексу тривалість щорічної відпустки складатиме 28 календарних днів. Збільшення щорічної основної відпустки відбулося з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів. В країнах ЄС тривалість щорічної оплачуваної відпустки коливається від 20 робочих днів - Ірландія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Греція, Румунія, Словаччина, Німеччина, Угорщина, Італія тощо) до 28 робочих днів – у Великобританії, 30 днів – у Франції, Іспанії.

В багатьох зарубіжних країнах тривалість щорічної оплачуваної відпустки більшою мірою, ніж за законодавством України, пов'язана з тривалістю трудового стажу працівників. Так, наприклад, у Франції питання часу відпочинку визначені главою 3 прийнятого у 2008 році Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство. Відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 року за один місяць

⁶¹ Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. «Трудове право України»: навч. посіб. 2-ге вид. доповн. і переробл. Київ: Алерта, 2020. С. 55.

безперервної роботи працівник отримує 2,5 дня відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити 30 робочих днів⁶².

Деякі країни під час визначення тривалості відпустки враховують вік людини. Наприклад, в Угорщині працівникам передпенсійного віку щорічна основна відпустка збільшується до 30 днів. Такі норми трудового права передбачають соціальний захист осіб передпенсійного віку та заохочення досвідчених працівників до трудової діяльності.

В країнах, де тривалість відпустки складає 5–6 тижнів, законодавство передбачає особливий порядок її використання. Так, у Фінляндії п'ятий тиждень відпустки працівник може використати лише в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня).

Також чинним законодавством України визначено і види професій, яким надається більша кількість днів щорічної відпустки. Так, промислово-виробничому персоналу вугільної, металургійної промисловості, працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах і в кар'єрах, та ряду інших категорій працівників з особливими умовами праці встановлена щорічна відпустка до 28 і більше календарних днів. Керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Іншим видом відпустки, передбаченої законодавчими актами України є **щорічна додаткова відпустка**.

За роботу із шкідливими і важкими умовами праці щорічна додаткова відпустка надається тривалістю до 35 календарних днів працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом

⁶² Андрій В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 99.

на здоров'я шкідливих виробничих факторів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів.

працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до семи календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися працівникові на його прохання за угодою сторін у зв'язку із сімейними обставинами та з інших поважних причин. Тривалість відпустки не може перевищувати 15 календарних днів на рік.

Збереження за працівниками на період відпустки місця роботи (посади) і заробітної плати (допомоги) є важливою умовою для реального використання ними щорічної відпустки.

У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і

доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

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 пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Будь-які зміни в графіках відпусток можливі лише за взаємною домовленістю між власником або уповноваженим ним органом і відповідним працівником.

Слід зазначити, що при складанні графіків відпусток повинні враховуватись вимоги чинного законодавства. Зокрема, Законом України «Про відпустки» визначено, що **за бажанням працівника щорічні відпустки надаються в зручний для нього час:**

особам віком до вісімнадцяти років;

інвалідам;

жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу; в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Чинне законодавство встановлює право працівника на поділ щорічної відпустки. Так, на прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. При цьому невикористана частина щорічної відпустки надається працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Також слід зазначити, що законодавством передбачена можливість відкликання працівника з щорічної відпустки. Таке відкликання може відбутись: за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством.

У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

УВАГА!

Чи можна під час воєнного стану надати щорічну відпустку за минулий рік ?

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136) обмежує тривалість щорічної основної відпустки під час воєнного стану 24 к. дн. (ч. 1 ст. 12 Закону № 2136)⁶³.

Чи можна не надавати щорічної відпустки працівникам, які перебувають у простої?

⁶³ Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX

Черговість надання відпусток визначають графіки (ч. 10 ст. 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР⁶⁴; далі – Закон про відпустки). Стаття 11 Закону про відпустки встановлює підстави, з яких переносять відпустку з ініціативи працівника або роботодавця.

Водночас *протягом воєнного стану* роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо такий працівник виконує роботи на об'єктах критичної інфраструктури (ч. 2 ст. 12 Закону № 2136).

Чи має право працівниця, яка виїхала за кордон, на відпустку без збереження зарплати для догляду за дитиною до 6 років?

Якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці надають відпустку без збереження зарплати тривалістю, що визначає медичний висновок, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (ч. 6 ст. 179 КЗпП, п. 3 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки⁶⁵).

Для того, щоб оформити відпустку до 6 років, працівниця має надати роботодавцю заяву та довідку про потребу дитини/дитини-інваліда в домашньому догляді за формою № 080-1/о, яку затвердило МОЗ наказом від 11.06.2012 № 430.

Питання для самоконтролю:

- *Назвіть поняття та види робочого часу*
- *Охарактеризуйте поняття та види режимів робочого часу*
- *З'ясуйте поняття та види часу відпочинку*
- *Право працівників на відпустку: поняття та гарантії*

права на відпустку

- *Які Ви знаєте види відпусток та їх характеристика*

⁶⁴ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁶⁵ Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

ТЕМА 4. ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ НОРМУВАННЯ. ГАРАНТІЇ ТА КОМПЕНСАЦІЇ

ПЛАН

1. Поняття та ознаки заробітної плати за трудовим правом. Правові гарантії працівників на оплату праці
2. Структура заробітної плати
3. Договірне регулювання оплати праці. Оплата праці за контрактом Оплата праці за сумісництвом. Оплата праці при тимчасовому заступництві.

1. Поняття та ознаки заробітної плати за трудовим правом

Заробітна плата (оплата праці) у розумінні Закону України «Про оплату праці», – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу⁶⁶.

Відповідно до ст. 21 Закону України «Про оплату праці» працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю⁶⁷. Сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи.

Сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють

⁶⁶ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

⁶⁷ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про оплату праці» при кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;

б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати⁶⁸.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та

⁶⁸ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Крім того слід зазначити, що Конституція України гарантує право кожному громадянину на звернення до суду за вирішенням порушених прав.

Тому, у разі порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Також слід відмітити, що за порушення законодавства про оплату праці винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності згідно з законодавством.

2. Структура заробітної плати

Структура заробітної плати складається з наступних її видів:

- *основна заробітна плата* – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців

- *додаткова заробітна плата* – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій

- *інших заохочувальні та компенсаційні виплати.* До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не

передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми⁶⁹.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» мінімальна заробітна плата у 2023 році становить:

з 01.01.2023 року:

- у місячному розмірі – 6700 гривень;
- у погодинному розмірі – 40,46 гривні.

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати!

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець проводить доплату до рівня мінімальної заробітної плати, яка виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Якщо розмір заробітної плати у зв'язку з періодичністю виплати її складових є нижчим за розмір мінімальної

⁶⁹ Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. С. 112.

заробітної плати, проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці. Мінімальна заробітна плата у погодинному розмірі застосовується на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю, у разі застосування погодинної оплати праці.

Форми оплати праці в Україні:

— **погодинна** — це оплата праці за відпрацьований час (тобто кількість праці визначається відпрацьованим часом);

— **відрядна** — за якої розмір заробітку залежить від кількості і якості виконаної роботи згідно з нормами виробітку та відрядними розцінками.

Вказані форми мають свої різновиди (системи):

При погодинній оплаті праці виділяють:

- **Просту погодинну оплату праці** – яка становить оплату праці у залежності від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.

Приклад 1.

При простій погодинній оплаті праці посадовий оклад головного економіста 3200 грн. У січні 24 робочих дні. Він відпрацював 20 робочих днів.

Визначаємо середньоденний заробіток: $6000 \text{ грн} : 24 \text{ дні} = 250 \text{ грн}$.

Заробіток за фактично відпрацьовані робочі дні: $250 \text{ грн} \times 20 \text{ днів} = 5000 \text{ грн}$.

- **Погодинно-преміальну** – до посадових окладів або ставок за одиницю часу роботи дають надбавки (премії) за досягнення певних якісних і кількісних показників.

Приклад 2.

При погодинно-преміальній оплаті праці слюсар 3-го розряду з погодинною оплатою праці на ремонтних роботах у січні відпрацював 151 годину. Встановлена погодинно-тарифна ставка 6.17 грн. Премія за якість виконаної роботи встановлена 15 % від фактичного заробітку.

1. Заробіток за фактично відпрацьований час: 151 годинах 6.17 є 931,67 грн.

2. Нарахована сума премії за якість роботи: 931,67 грн. $15 : 100 = 139,75$ грн.

3. Нарахована сума заробітної плати: $931,67 + 139,75 = 1071.42$ грн.

В свою чергу відрядна форма оплати праці має наступні системи:

- **пряма відрядна** – розцінки за одиницю продукції (роботи) є незмінними, а розмір заробітної плати залежить від виробітку (чим вище виробіток, тим вища й оплата). Ця система оплати праці застосовується в основному в промислових цехах підприємств, а також у будівництві.

- **відрядно-преміальна** – поряд з оплатою за відрядними розцінками за обсяг виконаних робіт, працівникам нараховують премії за перевиконання норм виробітку, за перевиконання місячних, кварталних, річних виробничих завдань. Ця система оплати праці використовується в ремонтних майстернях, автопарку, в рослинництві, тих галузях тваринництва, де продукція надходить протягом року.

- **акордно-преміальна** – найбільш прогресивна система оплати праці. Суть акордно-преміальної оплати праці полягає в тому,

що оплата нараховується за одержання кінцевого виду продукції з урахуванням її кількості і якості.

Оплата праці строки та періодичність:

Ст. 24 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що: заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але **не рідше двох разів на місяць** через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата⁷⁰.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

УВАГА! З 24 лютого 2022 року, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в Україні введено **режим воєнного стану!**

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження

⁷⁰ Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Відповідно до статті 10 Закону:

- Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

- Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

- Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

- Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

- У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

2. Договірне регулювання оплати праці. Оплата праці за контрактом. Оплата праці за сумісництвом. Оплата праці при тимчасовому заступництві

За своєю сутністю колективно-договірний процес регулювання сфери оплати праці відображає також об'єктивну необхідність узгодження інтересів головних суб'єктів сучасних економічних процесів і дозволяє досягнути компромісу в питаннях організації системи оплати праці, що є також одним з основних факторів економічного прогресу та політичної стабільності в Україні.

Функціонування ефективного організаційно-економічного механізму колективно-договірного регулювання оплати праці є одним з основних теоретичних і практичних проблемних сфер налагодження соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні,

оскільки доходи, отримані за місцем роботи, є головним джерелом забезпечення головних матеріальних і духовних потреб переважної більшості населення країни. І саме рівень трудових доходів визначає соціальну мобільність населення, його спроможність брати активну участь у житті суспільства, формувати його трудовий потенціал⁷¹.

Незважаючи на очевидні переваги колективно-договірного способу регулювання розміру заробітної плати, його широке застосування у вітчизняній господарській практиці стримується недостатньою розробленістю організаційних і правових питань, а також методичних засад регулювання взаємовідносин головних стейкхолдерів.

Статус колективного договору ще не набув в Україні статусу «джерела права» нарівні з законами та підзаконними актами, які в міжнародному середовищі активно практикуються у високорозвинених країнах світу. Сучасна ситуація, що склалася в соціально-трудої сфері, відображає специфіку формування ринкової економіки України. З одного боку, закладені фундаментальні основи нової соціально-економічної системи, головними ознаками якої є різноманіття форм власності, розвиток форм зайнятості, розширення джерел доходів активна зміна кон'юнктури ринку праці і бізнесових практик. З іншого боку, нова система поки не проявила своєї ефективності і відзначається зниженням рівня життя більшості населення, зростанням трудових конфліктів між роботодавцями і найманими працівниками, підвищенням рівня безробіття, який зумовлений спадом виробництва, розшаруванням населення за доходами і споживанням, що супроводжується підвищеною соціальною напруженістю в суспільстві.

Використання європейського досвіду в українських реаліях є можливим за умови виваженого та обґрунтованого впровадження його концептуальних засад. Перш за все необхідно встановити

⁷¹ Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. С. 116.

мінімальну заробітну плату на рівні фактичного прожиткового мінімуму, розрахованого за реальними нормами споживання продуктів харчування та непродовольчого призначення та послуг.

При розробці механізму встановлення мінімальної заробітної плати необхідно виходити з самої генеральної сутності заробітної плати як ціни робочої сили. При цьому, очевидно, що її ціна повинна визначатися на ринку праці та фіксуватись на основі переговорів між соціальними партнерами, включаючи державу. Відповідно питання про встановлення мінімальної заробітної плати однозначно має вирішитись на рівні укладання Генеральної угоди. Також необхідно все таки повернутись до того, що мінімальна заробітна плата має активним чином впливати на тарифну систему, яка теж повинна домінувати в сфері оплати праці⁷².

Оплата праці за контрактом.

Контракт може укладатися як з ініціативи керівника підприємства, установи, так і особи, яка наймається на роботу.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі його підписують роботодавець та працівник, якого наймають на роботу за контрактом.

За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт може містити положення щодо основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі:

1. Винагороди за підсумками роботи за рік;
2. Премій за спеціальними системами і положеннями;
3. Компенсації та інші грошові матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які встановлюються понад передбачені зазначеними актами норми.

⁷² Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. С. 118.

Сторонам надається право визначати порядок встановлення розміру заробітної плати. Для підвищення зацікавленості працівника рекомендується встановлювати **не мінімальний розмір майбутньої заробітної плати** з подальшим її підвищенням, а передбачати **середній рівень** з визначенням підстав для її збільшення або зменшення.

У будь-якому разі виплати, що встановлюються контрактом, не повинні бути меншими, ніж це передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, та залежать від виконання умов контракту.

Усі умови контракту обов'язково погоджують сторони. Його оформлюють у двох примірниках, що мають однакову юридичну чинність і зберігаються у кожній із сторін контракту.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, обумовленої сторонами у контракті.

Контракт може бути змінений тільки за угодою сторін, складеною у письмовій формі⁷³.

Контракт є підставою для видання наказу про прийняття працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

Відповідно до ст. 29 КЗпП до початку роботи згідно з укладеним контрактом власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виконати всі умови щодо інструктажу працівника і визначити йому робоче місце, а саме:

- роз'яснити працівникові його права та обов'язки, поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на

⁷³ Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання: монографія Венедіктов В.С., Горбачова К.М. Суми. 2016. С. 97.

здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його потрібними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Працівник допускається до роботи, визначеної трудовим договором, після виконання зазначених вимог.

Оплата праці за сумісництвом.

Оплата праці сумісників передбачає виплату заробітної плати за фактично виконану роботу (ст. 102-1 КЗпП).

Такі працівники мають право на оплату фактично виконаної роботи й тоді, коли було порушено встановлені для певної категорії працівників обмеження для роботи за сумісництвом (абзац перший п. 14 Постанови № 13).

Оплата праці сумісникам провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (ст. 102-1 КЗпП України), а тому місячний заробіток сумісника може бути менше мінімальної заробітної плати.

Однак в умовах нормальної тривалості робочого часу заробітна плата такого працівника повинна бути не нижче встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати. Аналогічне правило діє і для відрядників: відрядні розцінки працівників-сумісників повинні бути встановлені таким чином, щоб при виконанні місячної норми оплата праці працівника складала не менше мінімальної заробітної плати.

Робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною і оплачується в одинарному розмірі (абзац 2 п. 16 Постанови № 13).

Оплата днів відрядження. Чинне законодавство не встановлює обмежень щодо можливості направлення у відрядження сумісників. Причому працівника може бути направлено у відрядження як з основного місця роботи, так і з роботи за сумісництвом, або одночасно з двох підприємств.

Якщо працівник, який має декілька місць роботи, відряджається тільки з одного підприємства, то період відрядження оплачується з урахуванням вимог ст. 121 КЗпП України лише на тому підприємстві, яке його відрядило. На інших підприємствах працівник на період відрядження може взяти відпустку без збереження заробітної плати (ст. 26 Закону України «Про відпустки») чи іншу відпустку, передбачену Законом про відпустки.

При визначенні денного заробітку враховуються всі елементи заробітної плати, які сумісник отримує в місяці, в якому його направили у відрядження: оклад, доплати, надбавки, премії, суми індексації. При цьому порівняльні розрахунки необхідно здійснювати виходячи з повного робочого місяця.

Оплата праці сумісника за виконану за період перебування у відрядженні роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором. При цьому розмір такої оплати праці не може бути нижче середнього заробітку (ст. 121 КЗпП України).

Відпустки.

Працівник, який уклав трудовий договір на умовах сумісництва, має право на оплачувану щорічну основну відпустку на роботі за сумісництвом повної тривалості. Тривалість щорічної основної відпустки, яка надається працівникам за відпрацьований робочий рік, має бути не менше ніж 24 календарні дні (ст. 75 КЗпП України та ст. 6 Закону про відпустки).

За бажанням працівника щорічна відпустка за місцем роботи за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи. Причому в такому разі працівник має право на щорічну відпустку повної тривалості за місцем роботи за сумісництвом до

настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи на цьому підприємстві (п. 6 ч. 7 ст. 10 Закону про відпустки).

Якщо тривалість відпустки за основним місцем роботи перевищує тривалість відпустки за сумісництвом, то за бажанням сумісника йому надається відпустка без збереження заробітної плати на підставі п. 14 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки.

Право на щорічні додаткові відпустки за особливий характер праці виникає у працівника тільки у випадку, коли час його фактичної зайнятості в таких умовах становить не менше половини тривалості робочого дня, установленої для працівників цього виробництва, цеху, професії чи посади.

Оплата листків непрацездатності сумісникам. Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах в разі роботи за сумісництвом є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою за основним місцем роботи.

Для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100 % середньої заробітної плати (доходу) застраховані особи, зазначені в абзаці 6 ч. 1 ст. 25 Закону № 1105, додають копії відповідних посвідчень або інші документи, які підтверджують право на пільгу.

У загальному порядку при розрахунку допомоги з тимчасової втрати працездатності зовнішньому суміснику середньоденна (середньогодинна) заробітна плата обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати за сумісництвом, з якої сплачувався ЄСВ, на кількість відпрацьованих робочих днів (годин) у відповідному періоді розрахункового періоду за основним місцем роботи. Якщо в місяці (місяцях) розрахункового періоду загальна сума нарахованої заробітної плати перевищить максимальну величину бази нарахування ЄСВ, до розрахунку середньої заробітної плати за місцем роботи за сумісництвом береться різниця між цією величиною та зарплатою за основним місцем роботи.

Якщо працівник є внутрішнім сумісником, то підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності за обома місяцями роботи буде оригінал листка непрацездатності.

Індексація доходів сумісників. За загальним правилом спочатку індексуються доходи працівника за основним місцем роботи, а потім - дохід, отриманий ним за сумісництвом. Загальний індексований дохід, отриманий за основним місцем роботи та за сумісництвом, не повинен перевищувати розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (1218 грн. у 2015 році). Для проведення індексації заробітної плати за сумісництвом працівник повинен надати довідку з основного місця роботи про розмір доходу, що підлягає індексації, та проіндексованого доходу.

Оподаткування заробітної плати. Оподаткування сумісника здійснюється в загальному порядку: на неї нараховується та з неї утримується ЄСВ, а також утримується військовий збір (1,5%) та ПДФО (15% чи 20%). Для сумісників базою нарахування ЄСВ є фактично нарахована заробітна плата незалежно від її розміру.

Податкова соціальна пільга (ПСП) застосовується до доходу у вигляді зарплати, нарахованого платнику податків протягом звітного місяця тільки за одним місцем його нарахування(виплати), яке платник податків вибирає самостійно шляхом подання заяви про самостійне обрання місця застосування ПСП одному зі своїх роботодавців (підпункти 169.2.1 та 169.2.2 п. 169.2 ст. 169 розд. IV ПК України). Отже, якщо працівник не користується ПСП за основним місцем роботи, то він може подати заяву на її застосування за місцем роботи за сумісництвом.

Оплата праці при тимчасовому заступництві.

Працівники бюджетних установ часто мають виконувати обов'язки інших – тимчасово відсутніх або відсторонених невакцинованих.

виконання таких обов'язків можна оформити у три способи:

- встановлюють відповідну доплату за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника (далі – доплата за ТВП);
- або оформляють як роботу за внутрішнім сумісництвом;

- використовують взаємозамінність за посадовою інструкцією. Це коли у посадовій інструкції визначений обов'язок виконувати роботу тимчасово відсутнього працівника. Доплати за таку роботу немає і працівник виконує її у робочий час.

Однак ще є альтернативні варіанти:

- прийняти на роботу іншого працівника за строковим трудовим договором. Однак це не завжди можна просто зробити – посада може вимагати проведення конкурсу;

- перевести іншого працівника на посаду відсутнього. Однак це можливо, коли можна обійтися без роботи по минулій посаді, а посада, на яку переводять є рівнозначною чи вищою, або ж працівник може відмовитися на переведення на нижчу посаду. Крім того, така посада стає вільною й треба про неї повідомляти Центр зайнятості.

Перед тим, як нараховувати якісь доплати працівнику, який буде виконувати обов'язки тимчасово відсутнього/відстороненого невакцинованого працівника, треба його оформити. Керуватися слід нормами наступних документів:

- ст. 105 КЗпП;
- Постанова Ради Міністрів СРСР “Про порядок і умови суміщення професій (посад) від 04.12.1981 р. № 1145 (далі – Постанова № 1145);

- Інструкція Держкомпраці СРСР від 14.05.1982 р. № 53-ВЛ, яка роз'яснює Постанову № 1145 (далі – Інструкція № 1145);

- Роз'яснення Держкомпраці Ради міністрів СРСР, Секретаріату ВЦРПС від 29.12.1965 р. № 30/39 “Про порядок оплати тимчасового заступництва” (далі – Роз'яснення № 30/39).

УВАГА! Згадані радянські російськомовні документи до сих пір чинні (!), адже не замінені українськими аналогами (див. Закон від 12.09.1991 р. № 1545). Також ще є галузеві угоди та профільне для певної бюджетної сфери законодавство (ОМС, держслужбовці, військові тощо).

Для оформлення необхідно:

- отримати клопотання від того працівника, якого будуть тимчасово заміняти. Воно не обов'язкове, але його можна оформити у

вигляді доповідної/службової записки. У ньому має бути пропозиція щодо бажаної кандидатури працівника, який буде його замінити;

- попередньо запитати про згоду працівника, який замінитиме. Поки що “на словах” – для нормальних відносин у колективі;

- видати наказ (розпорядження) керівника установи про тимчасове виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника іншим працівником. Це уже обов’язково;

- отримати письмову згоду від працівника, який буде тимчасово виконувати обов’язки іншого. Це вже теж обов’язково. Варіантів тут два – простий, працівник ставить підпис і дату внизу наказу (розпорядження) та робить надпис «Не заперечую». Або ж другий – він пише заяву на ім’я керівника, в якій висловлює свою згоду щодо виконання обов’язків тимчасово відсутнього колеги. Заяву можна написати і до наказу керівника.

Якоїсь «автоматичної» й фіксовано доплати за виконання обов’язків ТВП у законодавстві немає. У ст. 105 КЗпП згадується лише загальна вимога встановити працівнику доплату на умовах, які передбачені колективним договором. Для тих бюджетників, яким зарплата нараховується на підставі ЄТС розмір доплати обмежується до 50% посадового окладу (пп. “3” п. 3 постанови КМУ від 30.08.2002 № 1298 «Про оплату праці працівників на підставі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», далі – Постанова № 1298).

У колективних договорах бюджетників, як правило, повторюють дану умову “до 50%”. Це значить, що керівник обов’язково у наказі має визначити точний рівень доплати. І це може бути не 50%, а менше, наприклад, 25% або 10%. Зробити це слід в залежності від складності виконуваної роботи того працівника, якого будуть замінити.

По якій посаді беруться ті відсотки доплати (%) – того працівника, який замінює, чи того, якого замінюють – керуємося колективним договором і наказом керівника. Проблема тут

в тому, що це може бути % від посадового окладу ТВП (п. 10 Постанови № 1145). Однак у галузевих угодах і колективному договорі може бути прописано й інакше. Також у Листах Мінсоцполітики від 25.03.2010 р. № 319/13/84-10 та від 07.09.2010 р. № 784/13/84-10 мова йде про % від окладу за основною посадою. Листи мають рекомендаційний характер і стосуються тих бюджетників, кому зарплата нараховується за ЄТС (роз'яснюють пп. “3” п. 3 Постанови № 1298). Крім того, є окремі норми для:

- працівників держорганів і виконавчих органів ОМС – до 50% посадового окладу відсутнього працівника (пп. “г” пп. “1” п. 2 постанови Кабміну від 09.03.2006 р. № 268);
- держслужбовців – до 50% тимчасово відсутнього держслужбовця (ч. 3 ст. 52 Закону “Про державну службу” від 10.12.2015 р. № 889).

Отже, бухгалтеру слід керуватися, в першу чергу, колективним договором і наказом керівника, які мають враховувати генеральні угоди профспілок та галузеві особливості.

У бюджетників з оплатою за ЄТС, держслужбовців і працівників держорганів та ОМС доплата за ТВП встановлюється як % окладу відсутнього/відстороненого невакцинованого працівника

Зверніть увагу, що доплата за ТВП не встановлюється, якщо:

- у посадовій інструкції працівника прописано виконання обов'язків у разі відсутності певного свого колеги;
- тимчасову роботу виконують керівник установи, його заступники, керівники структурних підрозділів та їх заступники (пп. 3 п. 3 Постанови № 1298).

Однак це не значить, що таким працівникам узагалі не можна нічого доплачувати за додаткову роботу. На період роботи за ТВП їм можна зробити місячну премію, надбавку за напруженість/інтенсивність роботи тощо. А можна й нічого не доплачувати – все на розсуд керівника установи. Керівний склад, як правило, й так має такі премії, надбавки.

Увага: якщо умова про виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника від самого початку прописана в посадовій

інструкції працівника, який його замінятиме, то заява про згоду на виконання додаткової роботи від співробітника не знадобиться. Не треба буде видавати й окремого наказу.

Якщо працівник виконує обов'язки тимчасово відсутнього працівника, йому належить доплата.

Конкретний розмір доплати кожен роботодавець визначає в колективному договорі. Доплата може бути встановлена не лише у фіксованому розмірі, а й у процентному співвідношенні до тарифної ставки, окладу відсутнього працівника.

Якщо розмір доплати не прописаний у колективному договорі, керівник установи може прописати його в наказі про покладання обов'язків відсутнього працівника.

Ненарахування доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника – це порушення мінімальних державних гарантій щодо оплати праці. За це можна отримати штраф від Держпраці за ст. 265 КЗпП– 2 мінімальні зарплати на момент виявлення порушення (у січні-листопаді 2021– 12000 грн). Такі випадки були на практиці.

Питання для самоконтролю:

- *Назвіть поняття та ознаки заробітної плати за трудовим правом*
- *Охарактеризуйте правові гарантії працівників на оплату праці*
- *Сформулюйте структуру заробітної плати*
- *З'ясуйте ознаки договірне регулювання оплати праці*
- *Які ознаки оплата праці за контрактом*
- *Що особливого в оплаті праці за сумісництвом*
- *Що собою являє оплата праці при тимчасовому заступництві.*

ТЕМА 5. ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

ПЛАН

1. Поняття трудової дисципліни та її значення
2. Трудовий розпорядок на підприємстві та його правове регулювання
3. Дисциплінарна відповідальність та її види за трудовим правом.

1. Поняття трудової дисципліни та її значення

Необхідною умовою організації трудового процесу, який неможливий без підпорядкування його учасників певному порядку, є дисципліна праці.

Трудова дисципліна – це сукупність, правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків⁷⁴.

Головним змістом трудової дисципліни є не лише виконання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги.

У широкому розумінні «дисципліна» означає порядок поведінки людей, який відповідає нормам права та моралі, що склалися в суспільстві.

У контексті нашої теми категорію «трудова дисципліна» можна розглядати як суворе дотримання встановленого порядку і правил поведінки людей у виробничому процесі, покликаних забезпечити точне виконання працівниками трудових обов'язків. Ці правила

⁷⁴ Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України станом на 05 лютого 2019 року / Журавльов Д. В., Обушенко О. М.. 2019. С. 74.

встановлюються правовими нормами (зокрема трудовим законодавством України), колективним і трудовим договорами, правилами внутрішнього трудового розпорядку, статутами та положеннями про дисципліну, технічними правилами, інструкціями з охорони праці, посадовими інструкціями, наказами і розпорядженнями роботодавця.

Трудова дисципліна це:

- чесна та сумлінна праця;
- своєчасне і точне виконання розпоряджень керівника;
- підвищення продуктивності праці;
- виконання технологічної дисципліни;
- додержання вимог охорони праці;
- дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії;
- збереження та зміцнення власності підприємства;
- поліпшення якості продукції⁷⁵.

Трудова дисципліна передбачає своєчасне прибуття на роботу, дотримання встановленого режиму робочого часу, раціональне використання робочого часу для найбільш продуктивної праці, точне виконання розпоряджень керівництва. Тобто можна сказати, що трудова дисципліна — це взаємні права й обов'язки роботодавця і працівника.

Відповідно до статті 29 КЗпП України на початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Тобто, ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, було б доцільно підтвердити саме його підписом. Це виключить можливі питання при виникненні трудового спору у зв'язку з порушенням працівником трудових обов'язків і притягнення до дисциплінарної відповідальності.

⁷⁵ Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України станом на 05 лютого 2019 року / Журавльов Д. В., Обушенко О. М.. 2019. С. 113.

Статтею 140 КЗпП України визначено що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Заохочення за сумлінну працю не зводиться до застосування заходів заохочення, передбачених ст. 143 - 146 КЗпП України. Воно може застосовуватися також у межах преміальної системи оплати праці.

2. Трудовий розпорядок на підприємстві та його правове регулювання

Правова сутність внутрішнього трудового розпорядку як передумови забезпечення трудової дисципліни залежить від багатьох чинників. Але найповніше вона визначається в чіткості прав і обов'язків сторін трудового процесу, що передбачаються:

- а) типовими, галузевими і локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- б) спеціальними статутами про дисципліну;
- в) технічними правилами чи інструкціями загального або посадового характеру.

Згідно з цими нормами права основними правами працівників є такі:

- 1) на забезпечення належної організації праці;
- 2) на поновлення трудових витрат;
- 3) на охоронні та процесуальні права⁷⁶.

До основних прав власника підприємства належать розпорядчі, нормо-творчі та дисциплінарні.

Основні трудові обов'язки працівників:

- а) додержання дисципліни (трудової, технологічної, виробничої);
- б) збереження майна підприємства;

⁷⁶ Трудове право : навчальний посібник; за ред. В. О. Кучера, Львів. 2017. С. 98.

- в) виконання трудових завдань;
- г) обов'язок працювати чесно, сумлінно, підвищувати кваліфікацію та продуктивність праці.

Основними обов'язками власника підприємства є забезпечення:

- 1) фактичної зайнятості працівників;
- 2) належних умов праці;
- 3) оплати праці за виконану роботу;
- 4) зростання продуктивності праці та дотримання норм з охорони праці.

Важливим стимулюючим фактором у забезпеченні трудової дисципліни є правові методи. Зокрема, це правове заохочення, мета якого — виявлення поваги до працівників; визнання заслуг працівника; виявлення громадської пошани до зразкового та творчого виконання працівником трудових завдань. Правова природа заохочення виявляється в тому, що воно застосовується власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом; оголошується наказом (розпорядженням); заноситься до трудової книжки працівника⁷⁷.

Крім зазначеного, до правових методів забезпечення трудової дисципліни належать переконання та виховання, а до несумлінних працівників може вживатися метод примусу, який полягає в застосуванні до порушників трудової дисципліни заходів дисциплінарного та громадського впливу.

Слід зазначити, що *порушення трудової дисципліни зумовлюються певними недоліками:*

- а) зовнішніми (непостачання товарів, продукції тощо);
- б) внутрішніми (огріли в організації праці, виробництві тощо);
- в) соціально-побутовими;
- г) суб'єктивного характеру.

⁷⁷ Трудове право України [текст] : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 115.

Зазначені недоліки можуть стати причиною вчинення працівником дисциплінарного проступку, за який він несе дисциплінарну відповідальність за одночасної наявності таких чотирьох умов:

1) скоєння дисциплінарного проступку, під яким слід розуміти протиправну дію чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок;

2) протиправності поведінки працівника;

3) причинного зв'язку між порушенням трудової дисципліни та його наслідками;

4) вини працівника як психічно обумовленого ставлення правопорушника до своїх дій та їх наслідків, що виявляється у формі умислу або необережності.

УВАГА! Нещодавно був ухвалений закон «**Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану**». Виходячи з цього, на багатьох підприємствах, установах, організаціях постала необхідність внесення змін до правил внутрішнього розпорядку, зокрема в частині зменшення тривалості робочого часу для всіх категорій працівників на 6 годин в тиждень з оплатою праці за фактично відпрацьований час.

Відповідно, деякі трудові колективи підтримали зміни у правилах внутрішнього розпорядку, доповнивши його трьома пунктами:

- на період дії воєнного стану для працівників з 40-годинним робочим тижнем, встановлюється неповний робочий час. Так, він розпочинатиметься з 8:30 і триватиме до 16:30 та у суботу без змін – з 8:30 до 13:30;

- для науково-педагогічних і педагогічних працівників з 36-годинним робочим тижнем, неповний робочий час триватиме 30 годин, із графіком: з 8:30 до 15:30 та у суботу без змін;

- для лаборантських працівників робочий час триватиме з 8:30 до 16:30 та у суботу без змін.

3. Дисциплінарна відповідальність та її види за трудовим правом

Дисциплінарній відповідальності притаманні риси, що виявляються у таких загальнодемократичних принципах, як законність, справедливість, невідворотність і наявність правових гарантій від безпідставного застосування стягнень. З урахуванням багатогранності трудового процесу, складності трудових функцій працівників і залежно від їх правового статусу дисциплінарну відповідальність поділяють на загальну та спеціальну.

Загальна дисциплінарна відповідальність за порушення працівником трудової дисципліни встановлюється за такими нормами права:

- а) Кодекс законів про працю України;
- б) правила внутрішнього трудового розпорядку.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність за порушення працівником дисципліни встановлюється за такими нормами права:

- а) спеціальні закони, наприклад Закон України «Про судоустрій та статус суддів» тощо;
- б) спеціальні дисциплінарні статuti чи положення, наприклад Дисциплінарний статут прокуратури України.

Найхарактерніші особливості спеціальної відповідальності:

- а) наявність кола працівників (суддів, прокурорів, адвокатів тощо);
- б) специфічні заходи дисциплінарного впливу (догана, пониження кваліфікаційного класу, звільнення з посади для суддів);
- в) порядок накладення та оскарження дисциплінарних стягнень.

Найпоширеніша загальна дисциплінарна відповідальність, її характерні ознаки полягають у тому, що вона охоплює широке коло робітників та службовців і передбачає лише два види дисциплінарних стягнень – догану та звільнення з роботи.

До порядку застосування дисциплінарного стягнення встановлені такі обов'язкові вимоги:

- а) виявлення дисциплінарного проступку;
- б) отримання від порушника письмового пояснення;

в) додержання строків накладення дисциплінарного стягнення – один місяць із дня виявлення дисциплінарного проступку і шість місяців із дня його вчинення працівником;

г) видання власником наказу чи розпорядження про застосування дисциплінарного стягнення;

д) доведення наказу (розпорядження) під розписку до відома працівника.

До порушників трудової дисципліни застосовується дисциплінарна відповідальність (метод примусу), яка є одним з видів юридичної відповідальності. Метод примусу полягає в застосуванні до порушників трудової дисципліни відповідних заходів матеріального і морального впливу, а також заходів дисциплінарного і громадського впливу всупереч їх волі. Сам факт невиконання працівником своїх обов'язків повинен бути зафіксований, дотриманий порядок розслідування, а також повинні бути витримані строки для застосування дисциплінарного стягнення.

Стаття 147 КЗпП України передбачає два заходи стягнення за порушення трудової дисципліни: догана і звільнення.

Догана – це вид дисциплінарного стягнення, вжитий до працівника за порушення трудової дисципліни. Догана спричиняє для працівника негативні наслідки особистого характеру, як моральні, так і матеріальні⁷⁸.

Звільнення з роботи як дисциплінарне стягнення становить собою організаційний захід, пов'язаний з припиненням з працівником, що порушує трудову дисципліну, трудових правовідносин⁷⁹.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника. Застосування вищенаведених заходів стягнення є правом, а не обов'язком власника або уповноваженого ним органу.

⁷⁸ Смолярова М.Л. Трудове право України: Словник-довідник. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. С. 12.

⁷⁹ Смолярова М.Л. Трудове право України: Словник-довідник. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. С. 14.

Законодавством про працю встановлено суворо визначений порядок накладення і зняття дисциплінарних стягнень.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано тільки одне дисциплінарне стягнення. Перед накладенням стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень. Дисциплінарне стягнення накладається не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку, і не пізніше шести місяців з дня його вчинення.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж виявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Особливе місце серед дисциплінарних стягнень належить дисциплінарним звільненням, які застосовуються за такі проступки:

- 1) систематичне порушення трудової дисципліни;
- 2) прогул;
- 3) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 4) розкрадання за місцем роботи державного або громадського майна.

Специфічні ознаки дисциплінарного звільнення як виняткового виду покарання:

а) застосовується з обов'язковим попереднім погодженням із профкомом, якщо працівник є членом профспілки;

б) запис про нього обов'язково заноситься до трудової книжки працівника;

в) у працівника переривається безперервний трудовий стаж і він позбавляється права на допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю протягом шести місяців після звільнення.

Не втратили правового значення щодо забезпечення трудової дисципліни й громадські заходи. У ст. 152 КЗпП України закріплено положення про те, що власник або уповноважений ним орган має право замість накладення дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Рішення громадського органу про застосування до порушника трудової дисципліни заходу громадського впливу не є дисциплінарним стягненням. Проте якщо працівник упродовж року з дня винесення трудовим колективом або його органом громадського стягнення знову порушив трудову дисципліну, то власник має право звільнити його за систематичне порушення трудової дисципліни.

Отже, за певних умов громадське стягнення може бути прирівняне до дисциплінарного.

Питання для самоконтролю:

- *Розкрийте поняття трудової дисципліни та охарактеризуйте її значення*
- *Що таке трудовий розпорядок на підприємстві та його правове регулювання*
- *Визначте поняття дисциплінарної відповідальності та назвіть її види за трудовим правом.*

ТЕМА 6. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

ПЛАН

1. Поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом
2. Обмежена матеріальна відповідальність – основний вид матеріальної відповідальності
3. Повна матеріальна відповідальність працівників
4. Колективна бригадна відповідальність. Підвищена (кратна) матеріальна відповідальність
5. Матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання законодавства про працю, умов колективного і трудового договорів.

1. Поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом

Особливою рисою матеріальної відповідальності, що виникає під час трудового процесу, є її взаємний характер. Залежно від того, хто зі сторін трудового договору допустив порушення, той і підлягає притягненню до матеріальної відповідальності. І працівник, і роботодавець повинні пам'ятати про заходи впливу, які можуть бути застосовані відносно них за їх неправомірні дії або бездіяльність⁸⁰.

Принцип взаємної відповідальності закріплено в Кодексі законів про працю (далі – Кодекс). Так, в статті 130 Кодексу вказано, що працівники відповідають за шкоду, завдану компанії в результаті порушення покладених на них трудових обов'язків. У той же час, з метою забезпечення паритету сторін трудового договору, статтею 131 Кодексу зобов'язано роботодавця створити в компанії такі умови праці, що давали б змогу працівнику

⁸⁰ Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / [Г. І. Чанишева та ін.] ; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Гельветика, 2018. С. 128.

належним чином виконувати свою роботу і зберігати доручене йому майно.

Загальний порядок і правила розрахування завданої шкоди, яка має бути компенсована постраждалій стороні винною особою, визначається законодавством. Зауважимо, що в межах матеріальної відповідальності компенсації підлягають прямі фактичні збитки. Ця умова становить суттєву відмінність матеріальної відповідальності від адміністративної та кримінальної відповідальності.

Мета притягнення особи до матеріальної відповідальності:

- відновлення пошкодженого майна;
- відшкодування вартості і цінності майна;
- спонукання осіб до бережливого ставлення до своїх обов'язків;
- захист прав та інтересів потерпілої особи;
- профілактика виникнення подібних порушень у майбутньому.

Невід'ємні елементи матеріальної відповідальності:

- суб'єктний склад (лише ті особи, які заподіяли шкоду);
- особливі причини та умови (причина – недотримання винною стороною своїх обов'язків, що призвело до заподіяння шкоди; умови – ступінь вини, протиправність дій або бездіяльності і причинні зв'язки);
- певні види та межі відповідальності (види – обмежена, повна і підвищена відповідальність, межі – прямі фактичні збитки);
- специфічні форми компенсації збитків (адміністративний або судовий).

Суб'єктами матеріальної відповідальності, з однієї сторони, є працівники, що уклали трудовий договір з підприємством, та заподіли йому шкоди.

Роботодавець в особі підприємства є другим суб'єктом матеріальної відповідальності. Компанія несе повну матеріальну відповідальність перед працівником за збитки, заподіяні йому при реалізації його трудових прав.

Тип матеріальної відповідальності визначається залежно від обсягу завданої шкоди та характеру наслідків, які покладатимуться на винну особу⁸¹.

Форми покриття матеріальних збитків, визначені Кодексом:

- самостійне відшкодування винною особою завданої шкоди;
- примусове стягнення компенсації за заподіяні збитки із винної особи.

Добровільна форма компенсації може бути реалізована за власною ініціативою винного працівника в межах будь-якого типу матеріальної відповідальності. Примусова форма покриття шкоди поділяється на:

- адміністративну, яка може бути застосована тільки при настанні обмеженої матеріальної відповідальності. Оформлюється відповідним наказом, що має бути виданий протягом двох тижнів з дня виявлення заподіяння шкоди, та підлягає виконанню не раніше ніж через тиждень із дати інформування про це працівника;

- судову, яка зазвичай виникає у випадках, коли працівник заперечує проти застосування відносно нього заходів впливу (наприклад, не згоден із розміром утримань із його заробітної плати). Судова форма захисту прав є крайньою мірою, що застосовується роботодавцем, якщо сторони не можуть дійти спільної згоди про добровільну компенсацію збитків.

Нині є такі типи матеріальної відповідальності:

- обмежена;
- повна;
- колективна.

Працівники, крім виконання покладених на них обов'язків, повинні дбати про майно власника. Якщо працівник нанесе шкоду майну, що належить установі, організації або підприємству, його можна притягнути до різних видів відповідальності, зокрема і до матеріальної.

⁸¹ Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / [Г. І. Чанишева та ін.] ; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Гельветика, 2018. С. 130.

2. Обмежена матеріальна відповідальність – основний вид матеріальної відповідальності

Обмежена матеріальна відповідальність – це матеріальна відповідальність працівника за заподіяну роботодавцеві майнову шкоду в розмірі такої шкоди, але більше ніж розмір середнього місячного заробітку такого працівника⁸².

Обмежена матеріальна відповідальність настає у всіх випадках, якщо працівника не можна притягти до **повної матеріальної відповідальності**.

Обмежену матеріальну відповідальність не можна поділити на неповну чи часткову, бо, нанісни шкоду підприємству в меншому за середній заробіток розмірі, працівник відшкодуватиме повний розмір шкоди, який визначається залежно від розміру середнього заробітку працівника, а не від частки заподіяної шкоди.

Відповідно до статті 133 Кодексу законів про працю України **обмежену матеріальну відповідальність несуть:**

- працівники, що зіпсували або знищили матеріали, напівфабрикати, готову продукцію (зокрема, і під час виготовлення) через власну недбалість, — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше середньої зарплати. Такий самий розмір відшкодовують працівники за псування або знищення інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством для користування;

- керівники організацій або структурних підрозділів та їхні заступники – у розмірі шкоди, заподіяної через їхню провину, але не більше середнього заробітку, якщо шкоду організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, нежиттям необхідних заходів для запобігання простоям.

⁸² Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. С. 187.

3. Повна матеріальна відповідальність працівників

Повна матеріальна відповідальність працівників у розмірі заподіяної шкоди без будь-якого обмеження передбачена ст.134 КЗпП України.

Перелік підстав притягнення до повної матеріальної відповідальності, що міститься в цій статті, є **вичерпним**.

№ з/п	Підстава	Детальна інформація
1	між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст.135-1 КЗпП України укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей	Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли 18-річного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються у порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України. Законом визначено посади та роботи, при виконанні яких з працівником укладається такий вид договору. Наразі застосовується Перелік посад і робіт , затверджений ще у 1977 році. Зокрема, 20 червня 2018 року до такого висновку дійшов Верховний Суд (справа № 523/4413/1-ц). Якщо виконання обов'язків з обслуговування матеріальних цінностей є основною трудовою функцією працівника, обумовленою при прийнятті на роботу, і, відповідно до чинного законодавства, з ним

		<p>повинен бути укладений договір про повну матеріальну відповідальність, то відмова від укладення такого договору є перешкодою до прийняття громадянина на таку роботу(посаду). Така відмова без поважної причини вже прийнятого на роботу працівника вважається порушенням трудової дисципліни з відповідними юридичними наслідками. У разі відмови з поважних причин власник зобов'язаний надати працівникові іншу роботу, а за її відсутності або відмови від переведення працівник може бути звільнений за п.1 ст.40 КЗпП України.</p>
2	<p>майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами</p>	<p>Ця підстава передбачає одноразове завдання для працівника одержати цінності, а не постійну трудову функцію. У таких випадках власник повинен ознайомити працівника,</p> <p>якому видано разову довіреність з порядком приймання, транспортування, збереження цінностей. Разове доручення на отримання майна та інших цінностей не може видаватися:</p> <ul style="list-style-type: none"> • головному бухгалтеру підприємства; • особам, яким за вироком суду заборонено обіймати матеріально відповідальні посади протягом певного часу; • особам, що мають судимість за розкрадання, хабарництво та інші корисливі злочини, якщо судимість не знято і не погашено.

3	<p>шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки переслідуваних у кримінальному порядку</p>	<p>До позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної злочином, повинні додаватися докази, що підтверджують вчинення працівником таких дій, встановлених у порядку кримінального судочинства. Якщо працівник звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням терміну давності, актом амністії, притягненням до адміністративної відповідальності або у зв'язку з передачею винного на поруки, це не виключає застосування матеріальної відповідальності.</p> <p>Разом з тим, працівник <i>не може притягуватися</i> до матеріальної відповідальності за п.3 ст. 134 КЗпП у разі винесення виправдувального вироку, припинення кримінальної справи за відсутністю складу або події скоєння злочину</p>
4	<p>шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані</p>	<p>Факт появи на роботі в нетверезому стані є грубим порушенням трудової дисципліни, а тому повна матеріальна відповідальність за шкоду настає незалежно від того, навмисно або з необережності заподіяно шкоду.</p> <p>Повна матеріальна відповідальність покладається на працівника, що перебуває у нетверезому стані, якщо з його вини підприємство своєчасно не виконало господарські зобов'язання і внаслідок цього зазнало збитків. Власник зобов'язаний довести, що шкоду заподіяно працівником у нетверезому стані. Доказами можуть бути медичний висновок, акти, свідчення свідків тощо. Вони повинні бути відповідно оцінені</p>

		судом при вирішенні питання про притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
5	шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування	<p>Обов'язкова умова – умисне заподіяння такої шкоди.</p> <p>Якщо недостача, зіпсуття або знищення вказаного майна сталися з необережності (недбалості), настає обмежена матеріальна відповідальність.</p>
6	відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків	<p>Випадки матеріальної відповідальності, які передбачені спеціальними нормативно-правовими актами. Зокрема, за шкоду, заподіяну:</p> <ul style="list-style-type: none"> • перевитратою пального на автомобільному транспорті; • отриманням посадовою особою премій внаслідок допущених з її вини викривлень даних про виконання робіт; • розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних матеріалів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей; • витратами підприємства, установи, організації на навчання у вищому навчальному закладі молодого фахівця у разі його звільнення. При цьому мають бути наявні 2 обов'язкових факти: <ol style="list-style-type: none"> 1. звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за порушення

		<p>трудової дисципліни або за власним бажанням без поважної причини;</p> <p>2. протягом трьох років з часу прийняття на роботу за направленням.</p>
7	<p>шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків</p>	<p>Шкода заподіяна роботодавцеві не сторонньою особою, а саме працівником, який перебуває з таким підприємством у трудових правовідносинах на підставі трудового договору.</p> <p>Така шкода може бути заподіяна як у робочий час, так і після його закінчення або до початку роботи.</p> <p><i>Типовим прикладом</i> такої шкоди є використання майна підприємства в особистих цілях, при виконанні на обладнанні (приладах, автотранспорті) підприємства роботи, яка не належить до трудової функції працівника.</p>
8	<p>службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу</p>	<p>Обов'язок відшкодувати у повному розмірі шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку зі сплатою незаконно звільненому чи переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, покладається на службову особу, за наказом чи розпорядженням якої таке звільнення чи переведення було здійснене</p>
9	<p>керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати</p>	<p>Обов'язкові умови:</p> <p>1. несвоєчасна виплата заробітної плати понад 1 місяць;</p> <p>2. виплата компенсацій за порушення строків її виплати;</p> <p>3. Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством</p>

Існує **три варіанти** відшкодування збитків, завданих роботодавцеві працівником:

- *Добровільне відшкодування.*
- *Стягнення за розпорядженням власника чи вповноваженого ним органу.*
- *Відшкодування в судовому порядку.*

Ст. 136 КЗпП України регламентує порядок відшкодування шкоди.

Стягнення шкоди провадиться шляхом:

- Відрахування із заробітної плати працівника на підставі розпорядження:

1. власника або уповноваженим ним органом, якщо *шкода завдана працівниками у розмірі, що не перевищує середньомісячного заробітку;*

2. вищестоячого в порядку підлеглості органу, якщо *шкода заподіяна керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками.*

Таке розпорядження має бути зроблено **не пізніше двох тижнів** від дня виявлення шкоди і звернено до виконання **не раніше семи днів** з дня повідомлення про це працівника. Якщо працівник не згодний з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в КТС, а у разі незгоди з рішенням КТС – у суді. Працівник має право відразу звернутися до суду.

- Подання власником позову до районного (міського) суду - *в інших випадках.*

Такий позов може бути подано **протягом одного року** з дня виявлення заподіяної шкоди.

Днем виявлення шкоди є:

1. день, коли власникові стало відомо про наявність шкоди;
2. день підписання акта або висновку, якщо шкода встановлена у результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства.

Якщо працівник згоден із розміром збитків, то він може добровільно покрити шкоду, заподіяну підприємству, повністю або частково. За згодою власника працівник також може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно чи поправити пошкодження.

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається:

- за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами;

- за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди – у разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей;

- за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів – у разі розкрадання або недостачі продукції і товарів на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі.

Законодавством може бути встановлено *окремий порядок* визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю, в тому числі у кратному обчисленні,:

- заподіяної підприємству, установі, організації:
 1. розкраданням;
 2. умисним зіпсуттям;
 3. недостачею окремих видів майна та інших цінностей;
 4. втратою окремих видів майна та інших цінностей;
- у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної *з вини кількох працівників*, визначається для кожного з них з урахуванням:

1. ступеня вини;
2. виду матеріальної відповідальності;
3. межі матеріальної відповідальності.

Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівником, який досяг вісімнадцятирічного віку та:

1) займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

2) виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи. (ст. 135-1 Кодексу законів про працю України)

При визначенні розміру відшкодування, згідно ст. 137 КЗпП України враховуються:

- пряма дійсна шкода;
- ступінь вини працівника;
- конкретна обстановка, за якої шкоду було заподіяно.

Коли шкода стала наслідком не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

4. Колективна бригадна відповідальність. Підвищена (кратна) матеріальна відповідальність

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є різновидом матеріальної відповідальності за договором.

Відповідно до ч. 1 ст. 135 2 КЗпП, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність застосовується при спільному виконанні

працівниками окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника та укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Тобто така відповідальність запроваджується в разі, коли цінності вручаються конкретній групі працівників (бригаді), які разом виконують одну роботу, і кожен член цієї групи (бригади) має однаковий доступ до цих матеріальних цінностей (наприклад: кошти, будівельні матеріали, продукти харчування, дорогоцінні метали і каміння, тощо) та несе відповідальність за збиток, що виник внаслідок незабезпечення їх схоронності.

Впровадження такої форми відповідальності має свої особливості і передбачає здійснення певних процедур та підготовки відповідних документів.

У п. 12 постанови № 12 з урахуванням норм з норм ст. 135 2 названо умови застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності:

умова 1 – можливість запровадження тільки на окремих видах робіт;

умова 2 – спільне виконання працівниками робіт;

умова 3 – неможливість розмежування матеріальної відповідальності працівників і укладення з кожним із них договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Якщо така можливість є, колективна матеріальна відповідальність не може бути запроваджена.

Умова 1. Як зазначено в п. 12 постанови № 12 і витікає з норм ст. 135 2 КЗпП є п'ять видів робіт, за умови виконання яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. **Це роботи, що пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням і застосуванням у процесі виробництва** переданих працівникам цінностей, тобто це ті ж роботи, які зазначені в ст. 135 1 КЗпП стосовно повної

індивідуальної матеріальної відповідальності на підставі договорів. Відмінністю колективної відповідальності від індивідуальної є те, що одні й ті самі цінності ввіряються декільком працівникам, а не під нагляд (для роботи) однієї особи.

Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність (далі – Перелік), на виконання ч. 3 ст. 135 2 КЗпП затверджено наказом № 43. Він включає:

1. Роботи, пов'язані з виконанням касових операцій.

2. Роботи, пов'язані з прийманням від населення усіх видів платежів та виплатою грошей не через касу.

3. Роботи, пов'язані з прийманням на зберігання, обробкою, зберіганням, видачею матеріальних цінностей на складах, базах (нафтобазах), автозаправних станціях, в автогосподарствах, холодильниках, харчоблоках, сховищах, на заготівельних (приймальних) пунктах, товарних і товарно-перевалочних дільницях, у камерах схову, коморах і роздягальнях, з екіпіровкою пасажирських суден, вагонів і літаків.

4. Роботи, пов'язані з прийманням від населення предметів культурно-побутового призначення та інших матеріальних цінностей на схов, у ремонт і для виконання інших операцій, пов'язаних із виготовленням, відновленням або покращенням якості цих предметів (цінностей), їхнім сховом та виконанням інших операцій з ними, з видачею напрокат населенню предметів культурно-побутового призначення.

5. Роботи, пов'язані з продажем (видачею) товарів (продукції), їх підготовкою до продажу незалежно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації).

6. Роботи, пов'язані з прийманням та обробкою для доставки (супроводження) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних та грошових цінностей, їхньою доставкою (супроводженням), видачею (здачею).

7. Роботи, пов'язані з виготовленням (складанням, монтажем, регулюванням) та ремонтом машин, механізмів, електронної техніки

та радіоапаратури, електромеханічних і радіотехнічних приладів, систем, а також виготовленням їх деталей та запасних частин; роботи, що виконуються майстернями побутового обслуговування, ательє тощо.

8. Робота по виконанню операцій, пов'язаних з закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересиланням, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням в процесі виробництва дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, виготовлених з використанням дорогоцінних металів та дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, синтетичного корунду та виробів з нього, а також валютних операцій.

9. Роботи, пов'язані з прийманням у цехах, зберіганням, обробкою та передачею на виробництво скляної тари.

10. Роботи, пов'язані з виготовленням, зберіганням, транспортуванням, відбиранням, рахуванням, упаковкою та видачею грошових знаків, цінних паперів, їх напівфабрикатів, а також усіх видів бланків цінних паперів, документів суворого обліку, знаків поштової оплати та матеріалів, які використовуються при їх виготовленні.

11. Роботи, пов'язані з виготовленням та зберіганням усіх видів квитків, талонів, абонементів (включаючи абонементи та талони на видачу їжі підприємствам громадського харчування) та інших знаків, призначених для розрахунків населення за послуги.

12. Роботи, пов'язані з вирощуванням, годівлею, утриманням і розведенням сільськогосподарських тварин; роботи, пов'язані з виробництвом сільськогосподарської продукції та її переробкою.

13. Роботи, пов'язані з переробкою сировини, виготовленням або комплектуванням готових виробів.

Отже колективну (бригадну) відповідальність роботодавець може запровадити у разі, якщо робота пов'язана з зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням і застосуванням у процесі виробництва переданих працівникам цінностей, включена

до Переліку і виконується групою (бригадою) працівників спільно (**умова 2**) з неможливістю розмежування матеріальної відповідальності працівників і укладення з кожним із них договору про повну індивідуальну відповідальність (**умова 3**). При цьому, в постанові № 12 наголошено – якщо така можливість є, колективна матеріальна відповідальність не може бути запроваджена.

Також в судовій практиці запровадження колективної (**бригадної**) відповідальності розглядається як право, а не обов'язок роботодавця⁸³.

Як запроваджується !!!

Відповідно до ч. 2 ст. 135 2 КЗпП та п. 2 наказу № 43, колективна (бригадна) матеріальна відповідальність устанавлюється роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, за умови дотримання одночасно таких умов:

- передбачені Переліком роботи, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, виконуються працівниками спільно, розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність неможливо;
- роботодавцем працівникам створені умови, необхідні для забезпечення збереження переданих їм цінностей.

Розглянемо детальніше порядок виконання зазначених умов та наслідки недотримання.

Погодження з профспілковим комітетом. Навіть при наявності ознак, що дозволяють запровадити колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, одного бажання роботодавця недостатньо. Наказ про запровадження колективної матеріальної відповідальності погоджується з первинною профспілковою

⁸³ Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія, 2018.С. 149.

організацією (профспілковим представником). Така умова міститься у ч. 2 ст. 135 2 КЗпП. Але що робити, коли профкому на підприємстві, в установі, організації немає?

Тривалий час місцеві суди, розглядаючи справи, пов'язані із застосуванням колективної (бригадної) відповідальності, робили висновки щодо неможливості її запровадження без погодження з профспілкою і приймали рішення за принципом: немає профспілки – немає погодження – немає підстав для впровадження.

Постановою № 12 узагальнено практику застосування норм законодавства, що регулює, у тому числі, і питання колективної матеріальної відповідальності, та зазначено, що погодження з профспілковим комітетом установи чи організації (зокрема стосовно об'єктивної необхідності застосування саме цієї форми відповідальності) є необхідною умовою укладання договору про колективну матеріальну відповідальність (який обов'язково укладається при запровадженні колективної (бригадної) відповідальності і про який ми поговоримо трохи згодом), але разом з тим відсутність погодження договору з профспілковим комітетом не може бути підставою для відмови у задоволенні позову про відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю, якщо у справі буде встановлено, що профспілки на підприємстві немає і профспілковий комітет відсутній.

Висновку, що відсутність профспілкового комітету не є перешкодою для запровадження колективної (бригадної) відповідальності працівників, дійшов також ВСУ в ухвалі від 06.05.2004 р. у справі № 6-706кс03.

Погодження з уповноваженим трудовим колективом. Як альтернативу погодженню запровадження колективної (бригадної) матвідповідальності з профспілкою наказ № 43 (п. 2) визначає погодження з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, що фактично є погодженням з усім трудовим колективом. Законом (ст. 135 2 КЗпП) порядок такого погодження не визначений. Оминули, на жаль, це питання і в постанові № 12. Тож з метою забезпечення цієї умови, за відсутності профспілкового

комітету, радимо провести збори трудового колективу, на яких обговорити запровадження колективної матеріальної відповідальності та обрати особу, уповноважену на погодження відповідного наказу. Хід зборів та прийняті рішення варто відобразити в протоколі.

Створення роботодавцем умов, необхідних для забезпечення збереження переданих працівникам цінностей, законодавцем також виведено в категорію обов'язкових для впровадження обговорюваного нами виду матвідповідальності.

Наприклад, відповідно до п. 3 постанови Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 р. № 14 (далі — постанова № 14), при вирішенні питання про покладення матеріальної відповідальності судам рекомендовано, з-поміж іншого, з'ясувати, в якій конкретно обстановці заподіяна шкода, чи були створені умови, які б забезпечували схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними.

Не створення таких умов роботодавцем позбавить його права на стягнення шкоди з працівників і може стати приводом для звільнення працівників від матеріальної відповідальності.

Але яких критеріїв потрібно дотримуватись роботодавцю для забезпечення належних умов роботи з ввіреними цінностями та їх збереження і що вимагати від працівників? Відповідь знову ж таки в наказі № 43.

Відповідно до п. 14 постанови № 14 умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються **письмовим договором**, укладеним між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (далі— Типовий договір), затвердженого наказом № 43.

В постанові № 12 зазначено, що сфера застосування договорів про колективну (бригадну) відповідальність вичерпно визначається відповідним Переліком і укладення договору на роботи, не

передбачені вказаним Переліком, позбавляє його юридичної чинності (договір є недійсним з моменту укладення).

Відповідно до умов Типового договору керівник колективу (бригади) призначається наказом (розпорядженням) керівника підприємства. При цьому необхідно брати до уваги думку колективу (бригади).

У разі зміни керівника колективу (бригади) або виходу з колективу більше половини первісного складу договір повинен бути переукладений.

Якщо ж зі складу бригади вибувають окремі працівники або приймаються нові, то в цих випадках договір не переоформляється, а напроти підпису вибулого члена бригади вказується дата його вибуття і новоприйнятий працівник підписує договір із зазначенням дати вступу в колектив (бригаду).

За визначенням постанови № 12 Типовий договір є нормативно-правовим актом, тому сторони, підписуючи його, не вправі вносити до нього зміни. Але тут же наголошено, що сам по собі типовий договір не є догмою і сторони конкретного договору вправі передбачити в ньому інші умови відповідальності, ведення обліку, інші взаємні права та обов'язки, які хоча й не передбачені типовим договором, але не суперечать вимогам законів.

Не укладається договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність з **неповнолітніми, а також з особами, робота яких не включена до Переліку робіт**, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Особливості відповідальності.

Згідно з п. 12 Типового договору підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами. Заподіяна колективом (бригадою) шкода підприємству, установі, організації, яка підлягає

відшкодуванню, розподіляється між членами цього колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди (п. 16 Типового договору).

В постанові № 12, зокрема, зроблено висновок, що члени колективу матеріально відповідальних осіб **несуть часткову, а не солідарну відповідальність** перед підприємством, установою, організацією. Відшкодувавши свою частку, кожен член колективу не може бути притягнений до матеріальної відповідальності в тій частині, в якій інші члени колективу не відшкодували вартість товарів, або суму, на яку знизилась вартість товарів.

Пункт 14 Типового договору встановлює **випадки, коли члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди:**

а) якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини.

Прикладом звільнення судом працівника від відшкодування шкоди через відсутність його вини є рішення Апеляційного суду Хмельницької області від 14.10.2014 р. у справі № 2/686/4281/14.

Так, за висновком апеляційної інстанції, якщо працівник з ревізованого періоду, який у вказаній справі складає 9 місяців, працював лише частину підзвітного періоду — визначити розмір недостачі за період його роботи неможливо і нести відповідальність за нестачу не з його вини працівник не повинен;

б) якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади).

У разі встановлення конкретних винуватців заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади) відшкодування здійснюватиметься за правилами, що регулюють застосування повної індивідуальної матеріальної відповідальності.

Постановою № 14 також передбачена можливість залучення судами до участі у справі про відшкодування колективної шкоди як співвідповідачів службових осіб роботодавця у випадках, коли, крім членів колективу (бригади), вони теж винні у несхоронності матеріальних цінностей. В такому разі суд визначає частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожного з них, і розмір шкоди, що

підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж матеріальної відповідальності, яка покладається. Решта шкоди розподіляється між членами колективу (бригади) згідно з Типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Звільнення працівника з роботи не припиняє його обов'язку з відшкодування розміру шкоди, що складає його частку. Такий висновок наведено в постанові № 12. Тобто, якщо працівник повністю працював ревізований період і звільнився вже після дати ревізії — роботодавець вправі вимагати відшкодування шкоди.

5. Матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання законодавства про працю, умов колективного і трудового договорів

Матеріальна відповідальність за трудовим правом є двосторонньою, тобто не тільки працівник несе матеріальну відповідальність перед роботодавцем за заподіяну йому шкоду, а й роботодавець несе матеріальну відповідальність перед працівником за шкоду, заподіяну йому у зв'язку з виконанням останнім своїх трудових обов'язків. Ця відповідальність настає у певних випадках, установлених КЗпП України (крім того, трудове законодавство передбачає гарантійні і компенсаційні виплати працівникові). Слід зазначити, що чинне законодавство про працю не визначає підстав та умов настання матеріальної відповідальності роботодавця, а лише констатує в рамках КЗпП України випадки настання відповідальності роботодавця (наприклад, у разі незаконного звільнення, незаконного переводу на іншу роботу, затримання видачі трудової книжки чи несвоєчасних розрахунків при звільненні, незаконного відсторонення від роботи тощо)⁸⁴.

Оскільки ст. 153 КЗпП України зобов'язує роботодавця створювати для всіх працюючих безпечні і нешкідливі умови праці,

⁸⁴ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

то на нього покладено і матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові порушенням установлених цією статтею обов'язків.

Трудовим законодавством передбачено також покладення матеріальної відповідальності на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, невиконання або затримання виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі, і заподіяння тим самим матеріальної шкоди (статті 236, 237 КЗпП України) та в інших випадках заподіяння працівникові матеріальної шкоди.

У ст. 237 КЗпП України встановлено також відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові в разі, якщо порушення його законних прав призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя⁸⁵. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

При розгляді трудових спорів щодо грошових вимог, крім вимог про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітної плати за час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 238 КЗпП України), орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних йому сум без обмеження будь-яким строком.

Відповідальність за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків на роботодавця покладається статтею 173 КЗпП⁸⁶.

Безпосередньо порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівникам, регулюється Законом України «Про охорону праці» від

⁸⁵ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁸⁶ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

14 жовтня 1992 року в редакції від 30 червня 1999 року та іншими нормативно-правовими актами.

Під прямою дійсною шкодою, заподіяною працівникові незаконними діями (бездіяльністю) роботодавця, слід розуміти втрачений працівником заробіток за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні, переведенні на іншу роботу, затримці видачі трудової книжки при звільненні, витрати, пов'язані з ушкодженням здоров'я внаслідок трудового каліцтва чи професійної хвороби (втрачений заробіток, придбання ліків, додаткове харчування, санаторно-курортне лікування, відшкодування моральної шкоди тощо), та ін.

Нині створено цілу низку правових гарантій щодо забезпечення права людини на працю. Зокрема, ст. 43 Конституції України встановлено, що держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також можливість звернутися до суду за захистом прав і свобод громадян.

Випадки відповідальності роботодавця перед працівником можна поділити на такі групи:

1. За незаконне позбавлення працівника можливості працювати.
2. За затримку виплати працівникові заробітної плати.
3. За шкоду, заподіяну майну працівника.
4. За незабезпечення належних, безпечних і здорових умов праці.
5. За заподіяння працівникові моральної шкоди.
6. В інших випадках, передбачених трудовим договором.

До першої групи залежно від характеру трудових відносин належать:

- необґрунтована відмова працівникові у прийнятті на роботу (ст. 22, 232 КЗпП);
- необґрунтована відмова в укладанні трудового договору особі, запрошеній на роботу в порядку переведення (ч. 3 ст. 24, ст. 232 КЗпП);

- порушення права працівника на виплату заробітної плати (ст. 115 КЗпП);
- незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 46 КЗпП);
- незаконне переведення працівника на іншу роботу (ст. 235 КЗпП);
- неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці, що перешкоджало працевлаштуванню працівника (ч. 3 ст. 235 КЗпП);
- у разі звільнення без законної підстави чи встановленого порядку звільнення працівника (ч. 1 ст. 235 КЗпП);
- у разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця в день звільнення працівника (ст. 47 КЗпП, ч. 4 ст. 235 КЗпП);
- у разі затримки виконання рішення органу про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника (ст. 236 КЗпП);
- у разі невиконання з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум грошей (ст. 117 КЗпП)⁸⁷.

Що стосується незабезпечення роботодавцем належних, безпечних і здорових умов праці при виконанні працівником трудових обов'язків — належать випадки відшкодування працівникам заподіяної роботодавцем шкоди, які полягають в ушкодженні здоров'я працівника, каліцтва або смерті працівника.

До інших випадків відповідальності роботодавця перед працівником відносять:

- порушення обов'язку щодо видачі працівникові довідки про роботу в даній організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи й розміру заробітної плати та заробітну плату (ст. 49 КЗпП);
- незаконне відсторонення працівника від роботи (ст. 44 КЗпП);
- незабезпечення збереження особистих речей працівника під час роботи (у разі їх псування, знищення, крадіжки).

⁸⁷ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Роботодавець зобов'язаний, відповідно до ст. 47, 49 КЗпП, не тільки відповідним чином оформляти трудові відносини. Його обов'язком є також видача документів, які мають значення для працівників (трудова книжка, довідка про його роботу на підприємстві, в установі, організації, довідка про наявність стажу роботи, про заробітну плату тощо). Шкода, заподіяна працівникові при порушенні роботодавцем цього обов'язку, виражається в неможливості працевлаштування через відсутність трудової книжки, у несвоєчасному призначенні пенсії, допомоги, інших виплат.

Згідно з Конституцією України, ст. 153 КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку в організаціях повинні створюватися належні, безпечні й здорові умови праці, відповідні умови для нормальної роботи. Серед таких умов – створення в організаціях спеціальних місць, де працівники під час роботи можуть залишити свої особисті речі⁸⁸.

Незалежно від того, як організовано зберігання особистих речей працівників (обладнані спеціальні гардероби, кімнати зберігання речей тощо), роботодавець зобов'язаний забезпечити збереження цього майна працівника. Невиконання зазначеного обов'язку, що призвело до псування, знищення або розкрадання особистих речей працівника під час роботи, передбачає обов'язок відшкодування заподіяної шкоди.

Чинне трудове законодавство не містить норм, що передбачають пряму відповідальність роботодавця у таких випадках. На практиці використовуються відповідні статті ЦК України, які передбачають відповідальність організації за шкоду, заподіяну з вини її працівників.

Відповідальність роботодавця за незабезпечення права працівника на належні, безпечні й здорові умови праці регулюється ст. 173 КЗпП, Законом України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та

⁸⁸ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р., Цивільним кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.

Питання для самоконтролю:

- *Визнче поняття матеріальної відповідальності за трудовим правом*

- *Що таке обмежена матеріальна відповідальність як основний вид матеріальної відповідальності ?*

- *Визнче поняття повної матеріальної відповідальності працівників*

- *Що таке колективна бригадна відповідальність*

- *Назвіть ознаки підвищеної (кратної) матеріальної відповідальності*

- *Що таке матеріальна відповідальність роботодавця за невиконання законодавства про працю, умов колективного і трудового договорів.*

ТЕМА 7. ТРУДОВІ СПОРИ

ПЛАН

1. Поняття трудових спорів та їх види. Сторони трудових спорів та підстави виникнення
2. Комісія по трудових спорах
3. Спеціальна процедура розгляду колективних трудових спорів
4. Особливості розгляду трудових спорів у судовому порядку.

1. Поняття трудових спорів та їх види

У процесі трудової діяльності між суб'єктами трудових відносин можуть виникнути трудові спори.

Трудовий спір це розбіжність між працівником і роботодавцем.

Стаття КЗПП України (224) передбачає трудовий спір підлягає розгляду в комісії по трудовим спорам, якщо працівник самостійно не врегулював розбіжності при переговорах з роботодавцем⁸⁹. Сторонами індивідуального трудового спору можуть бути лише працівник і роботодавець.

Працівник – як сторона спору може особисто брати участь у засіданні органу, що вирішує його спір за його заявою або уповноважити інших осіб представляти свої інтереси.

Від його імені при розгляді спору може виступати представник профспілки, чи інша за вибором працівника особа, в тому числі адвокат. Роботодавець може сам приймати участь у суді, або доручити представляти його інтереси іншій особі(адвокату).

Переважно **предметом індивідуального трудового спору є застосування законодавства України при виникненні, існуванні та припиненні трудових відносин.**

⁸⁹ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Трудові спори можуть виникнути з питань виробничого побуту, невиконання колективних договорів чи угод.

Отже, *трудовими спорами вважаються неврегульовані при взаємних переговорах розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства, встановлення чи зміни умов праці.*

Трудові спори діляться: по предмету, сторонам, характеру, підвідомчості.

За предметом трудові спори можна класифікувати на спори про застосування законодавства про працю і спори, про встановлення чи зміну умов праці.

До спорів з приводу застосування законодавства про працю віднесено спори про відмову у прийнятті на роботу, про поновлення на роботі, про порушення інших трудових прав працівників(право на оплату праці, на її охорону, на відпочинок).

До цього виду відносяться спори про притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

За сторонами трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні. Сторони індивідуального трудового спору – працівник, роботодавець. Колективного спору – об'єднання найманих працівників, профспілки, – з другої роботодавець.

За характером спорів виділяють трудові спори позовного і непозовного характеру⁹⁰.

Спори про застосування законодавства про працю – це , як правило, спори позовного характеру. Вони виникають з приводу відновлення порушеного права або законного інтересу. До них належать в першу чергу індивідуальні трудові спори.

Спори про встановлення умов праці відносяться до спорів непозовного характеру, оскільки тут йдеться не про відновлення порушеного права, а про встановлення нового права.

Вони створюються за домовленістю між самими сторонами спору.

⁹⁰ Смолярова М.Л. Трудове право України: Словник-довідник. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. С. 118.

Підвідомчість – це визнана законодавством компетенція відповідних органів щодо розгляду і вирішення трудових спорів. Підвідомчість визначається видом трудового спору(за сторонами і предметом, а також з огляду на відносини, з яких випливає спір.

Спори, що розглядаються в загальному порядку. Він передбачає вирішення індивідуального трудового спору в КТС і в місцевому суді. Якщо рішення КТС задовольнить сторони і вони його не оскаржать в суді, то спір на цьому завершується. Якщо одна із сторін вважатиме рішення КТС незаконним, то розгляд трудового спору буде продовжено в суді.

Трудовими спорами непозовного характеру можуть вважатися:

1. колективні трудові спори, що розглядаються примирними комітетами і трудовим арбітражем із залученням незалежних посередників. Якщо спір не вирішено, то сторони вдаються до оголошення страйку.

2. Трудові спори, які розглядаються примирними органами, а в випадку їх не вирішення передаються до суду. До таких спорів даного виду відносяться колективні трудові спори, стосовно яких страйк забороняється.

Об’єктивні причини трудових спорів – обставини організаційного плану. Це недостатній рівень організації праці, низький рівень захисту трудових прав, фінансові труднощі підприємства, соціально-побутове обслуговування населення.

Причини суб’єктивного характеру, які породжують виникнення трудових спорів:

1. порушення законодавства про працю роботодавцями, що призводить до порушення суб’єктивних трудових прав працівників. В основному це зумовлено або незнанням законодавства, або свідомим його порушенням з економічних чи інших причин.

2. неоднозначне тлумачення норм трудового права суб’єктами правовідносин.

3. Помилки однієї із сторін про наявність чи відсутність фактичних обставин з якими закон пов'язує виникнення зміни чи припинення повних трудових правовідносин⁹¹.

1. Комісія по трудових спорах.

Індивідуальні трудові спори – непорозуміння, що виникли між працівником і власником (уповноваженим органом) в трудових правовідносинах. Чинне трудове законодавство передбачає два органи, які мають право розглядати трудові спори. Це – комісії з трудових спорів (КТС) і суди.

КТС обирається загальними зборами (по рішенню) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих не менш ніж як 15 осіб.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС визначаються загальними зборами або відповідною конференцією трудового колективу підприємства. Якщо це виробниче підприємство або організація, то кількість робітників у складі КТС повинна бути не менше половини її складу.

КТС обирає із свого склад голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів або конференції трудового колективу підприємства можуть бути створені КТС в цехах та інших аналогічних підрозділах.

Організаційно-технічне забезпечення КТС: надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо, здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

КТС підприємства має печатку встановленого зразка.

Право звернення до КТС надано працівнику, з заявою до комісії може звернутись прокурору або відповідному органу профспілкової

⁹¹ Швець В. О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика : монографія. Харків : Панов, 2020. С. 80.

організації, членом якої є працівник. Власнику або уповноваженому ним органу право на звернення до КТС законом не надано.

Працівник може звернутись до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У разі пропуску з поважних причин установленого строку КТС може його поновити.

КТС повинна розглянути трудовий спір в десятиденний строк з дня подання заяви. Розгляд спору проводиться у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору у відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або, за вибором працівника, інша особа, в тому числі адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання КТС розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин КТС може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні.

На засіданні КТС ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

КТС по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Рішення викладається в письмовій формі і в ньому зазначаються: повне найменування підприємства; прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору;

суть спору; прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу; результати голосування і мотивоване рішення комісії. Рішення підписується всім складом комісії, що розглядав спір.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власнику або уповноваженому ним органу.

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити його до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Рішення КТС набуває чинності і підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження. У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення у встановлений строк КТС підприємства видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа.

До безпосереднього розгляду в суді віднесені також спори про відмову у прийнятті на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства; молодих спеціалістів, які закінчили і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство; вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років; виборних працівників при закінченні строку їх повноважень; працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; іншим особам, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Робітники і службовці при заявленні вимог, що впливають із трудових правовідносин, звільняються від судових витрат на користь держави. По трудових спорах встановлюється альтернативна підсудність: працівникам надано право звертатись до суду як за місцем знаходження відповідача, так і за місцем свого проживання.

Основним видом трудових спорів, що розглядаються судовими органами, є спори про поновлення на роботі.

Відповідно до ст. 235 КЗпП поновленню на роботі підлягає працівник, який був звільнений без законної підстави або незаконно переведений на іншу роботу.

Поновлення на роботі полягає в тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до звільнення його з роботи.

Моментом, з якого незаконно звільненого працівника слід вважати поновленим на роботі, є день видання наказу про звільнення, а не день винесення судом рішення. Це означає що весь час вимушеного прогулу зараховується до трудового стажу і за весь цей час на користь працівника стягується заробітна плата. Ст. 235 КЗпП лише обмежує, що заробітна плата за час вимушеного прогулу може бути стягнена не більш як за один рік. Але коли заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, може винести рішення про виплату заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Поряд із справами про поновлення на роботі в суді можуть розпадатися позови про зміну формулювання причин звільнення.

Частиною 3 ст. 235 КЗпП передбачено, що в разі визнання формулювання причин звільнення неправильним або таким що не відповідає чинному законодавству, орган, що розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю закону. Якщо неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню робітника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно вирішує вимоги до виплати йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу⁹².

При поновленні працівника на роботі і стягненні на його користь заробітної плати за час вимушеного прогулу суд може покласти на службову особу обов'язок відшкодувати підприємству

⁹² Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

збитки, заподіяні у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи переведеному працівникові часу вимушеного прогулу.

Поворот виконання рішення суду допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих даних або поданих ним підроблених документах.

З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення КТС при повторному розгляді справи.

2. Спеціальна процедура розгляду колективних трудових спорів

Колективні трудові спори – це спори між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником, чи уповноваженим їм органом з питань установаження нових або зміни чинних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення або зміни колективного договору або його окремих положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Серед трудових колективних спорів (конфліктів) виділяють: спори, що виникли на виробничому рівні, на галузевому та національному рівні.

Колективні спори вирішуються веденням переговорів із використанням спеціальних процедур і засобів. Якщо сторони не дійшли згоди у переговорах, вони формують спеціальну комісію для вироблення практичних рекомендацій щодо сутності спору і проводять консультації. Така комісія має назву примірювальної та являє собою орган, що його призначено для напрацювання рішення, яке може задовольнити сторони спору. Залежно від рівня спору (виробничий, галузевий, національний) комісія розглядає спір протягом, відносно, 5, 10 або 15 днів.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) у разі неприйняття примирною комісією рішення у зазначені вище строки здійснюється трудовим арбітражем.

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб. Він утворюється за ініціативою однієї із сторін або незалежного посередника у триденний строк. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін. До його складу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інші особи. Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюються за домовленістю сторін, а якщо сторони не досягли згоди, – в рівних частках.

Коллективний трудовий спір розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби — представників інших зацікавлених органів та організацій. Рішення трудовим арбітражем повинно бути прийняте у десятиденний строк з дня його створення. Рішенням більшості членів арбітражу цей строк може бути продовжений до 20 днів.

Жодна із сторін колективного трудового спору не може ухилитися від участі в примірній процедурі. Сторони трудового спору, примірна комісія і трудовий арбітраж зобов'язані використати для врегулювання спору всі можливості, не заборонені законодавством.

Коли примірні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою власника або уповноваженого ним органу чи представника задовольнити вимоги найманих працівників або уповноважених ним органів, або власник чи уповноважений ним орган ухиляється від примірних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту), як крайній засіб вирішення колективного трудового спору може бути застосований страйк. Право на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів тих, хто працює, передбачено ст. 44 Конституції України.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи найманими працівниками. Воно проявляється у невиході на

роботу, невиконанні своїх трудових обов'язків та іншому способі припинення роботи з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Орган або особа, яка очолює страйк, зобов'язана письмово попередити власника або уповноважений ним орган не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за п'ятнадцять днів. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальника і споживачів, транспортні організації, а також інші зацікавлені підприємства щодо рішенні найманих працівників про оголошення страйку.

Місцеперебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь, визначається органом, який керує страйком, за погодженням із власником або уповноваженим ним органом.

Законом забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, докільню або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків. Забороняється також проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради і Президента України. У разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Окрім того, у статті 64 Конституції України передбачено, що в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод людини і громадянина із зазначенням строку таких обмежень, зокрема визначені статтями 43 (право на працю), 44 (право на страйк) та 45 (право працюючих на відпочинок) Конституції України.

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про

введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ Президента), затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, з 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб по всій території України запроваджено воєнний стан.

У цьому Указі Президента йдеться про можливе, на період дії правового режиму воєнного стану, тимчасове обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також про введення тимчасових обмежень прав і законних інтересів юридичних осіб у межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»⁹³.

Під час дії воєнного стану, набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Водночас у Законі № 2136-IX законодавець закріпив умову про те, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України та у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом № 2136-IX.

Оскільки за загально визнаним принципом права закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі і цей принцип закріплений у частині першій статті 58 Конституції України, за якою дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона

⁹³ Закон України «Про правовий режим воєнного стану»

починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце (*рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Національного банку України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 58 Конституції України (справа про зворотню дію в часі законів та інших нормативно-правових актів) від 09.02.1999 № 1-пр/99 справа № 1-7/99*), обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом № 2136-ІХ, розпочали свою дію з 24 березня 2022 року.

З урахуванням наведеного під час дії воєнного стану до набрання чинності Законом № 2136-ІХ (з 24.02.2022 до 23.03.2022 – включно) до трудових відносин застосовувалися норми законодавства про працю (норми Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього), а з 24 березня 2022 року під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» застосовуються норми Законом № 2136-ІХ.

Умови і порядок проведення страйку повинні відповідати вимогам Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Законом визначені випадки, коли страйк може бути визнаний незаконним. Це страйки з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-державного устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини; з вимогами без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами вимог, що не відносяться до колективних трудових спорів; з порушенням формування вимог найманих працівників, профспілок; коли страйк оголошено до моменту виникнення колективного трудового спору, визначеного ст. 6 Закону України від 3 березня 1998 р. Незаконним вважатиметься також страйк, якщо найманими працівниками не додержана примирна процедура або не виконуються

рішення примирних органів; коли порушено порядок оголошення страйку.

Організація страйку, визнаного судом незаконним, або участь у ньому є порушенням трудової дисципліни. Час страйку працівників, які беруть у ньому участь, не оплачується. При цьому час участі працівника у страйку, то визнаний судом не законним, не зараховується до загального і безперервного трудового стажу.

Особи, які примушують працівників до участі у страйку або перешкоджають участі у страйку шляхом насильства або загрозою застосування насильства, або шляхом інших незаконних дій, покарання за які передбачені законодавством, притягуються до кримінальної відповідальності.

Збитки, заподіяні в результаті страйку власнику або уповноваженому ним органу, якщо цей страйк був визнаний незаконним, відшкодовуються органом, уповноваженим найманими працівниками на проведення страйку, у розмірі, визначеному судом, у межах коштів і майна, що йому належить.

Власник або уповноважений ним орган, з вини якого склалися умови для страйку, і страйк закінчився повним чи частковим задоволенням вимог найманих працівників, компенсує збитки учасникам страйку в розмірі, визначеному судом.

3. Особливості розгляду трудових спорів у судовому порядку

Нагадаємо, що за критерієм підвідомчості можна виділити три види порядку розгляду індивідуальних трудових спорів:

1) загальний порядок, яким передбачено досудове вирішення трудових спорів у комісіях з трудових спорів (далі – КТС), а в разі оскарження рішення КТС справа розглядається судом;

2) судовий порядок, згідно з яким трудовий спір розглядається районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами;

3) особливий порядок, що, відповідно до ст. 222 КЗпП України, характеризується специфічним порядком розгляду

трудових спорів окремих категорій працівників: суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових установ і працівників інших органів, які мають класні чини⁹⁴.

Трудові спори, що розглядаються лише в судовому порядку.

Стаття 232 КЗПП України визначає категорії спорів, які підвідомчі судом і не підлягають попередньому розгляду в КТС⁹⁵.

1. працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються.

2. працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу.

3. керівника підприємства (філіалу, представництва), його заступників, головного бухгалтера, його заступників, службових осіб КРУ, органів державного контролю за цінами.

4. власника про відшкодування працівником матеріальної шкоди і т.д.

Безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1. працівників, запрошених на роботу у порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

2. молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і направлені на роботу в установу, організацію, підприємства.

3. вагітних жінок, жінок які мають дітей віком до трьох років, або дитину-інваліда, одиноких матерів – при наявності дитини до 14 років.

4. виборних працівників після закінчення строку повноважень.

⁹⁴ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁹⁵ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

5. працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу.

6. інших працівників(інвалідів) з якими власник відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників.

Відповідно до змісту ст. 64 Конституції України, це право не може бути обмежене навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України (ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Кожному гарантується захист його прав, свобод та законних інтересів незалежним і безстороннім судом, утвореним відповідно до закону. Для забезпечення справедливого та неупередженого розгляду справ у розумні строки, встановлені законом, в Україні діють суди першої, апеляційної, касаційної інстанцій, Верховний Суд України, і кожен має право на участь у розгляді своєї справи у визначеному процесуальним законом порядку в суді будь-якої інстанції (ст. 7 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

У свою чергу, Закону України «Про судоустрій і статус суддів» не передбачає наявності спеціальних судів для вирішення індивідуальних трудових спорів, які розглядається судами загальною юрисдикції. Право на звернення до суду з позовом про захист трудових прав передбачено у статтях 231-233 КЗпП.

Можна виокремити декілька видів позовів, що використовуються при зверненні учасників трудових відносин до суду. Кожен із видів позовів передбачає застосування певного способу захисту трудових прав позивача судом. Позови про визнання характеризуються такими способами захисту, як визнання (наявності) права, визнання правочину недійсним, визнання правочину дійсним, визнання факту існування правовідносин між

сторонами, визнання факту відсутності правовідносин, визнання зобов'язання невиконаним, визнання обов'язку іншої особи, визнання іншої особи такою, що втратила права. Прикладами даного виду судового захисту трудових прав відповідно до норм чинного законодавства про працю повинні бути визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України); визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України); визнання трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (п. 6 ч. 1 ст. 232 КЗпП України)⁹⁶.

Позови про присудження передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них. У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 1 ст. 232 КЗпП України); поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України); рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України); покладання обов'язку відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові (ст. 2371 КЗпП України)⁹⁷.

У разі судового захисту трудових прав роботодавців способом судового захисту може бути зворотнє стягнення з працівників сум заробітної плати та інших виплат, незаконно стягнутих з підприємств, установ, організацій судовим рішенням, тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях

⁹⁶ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁹⁷ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП України)⁹⁸; покладання обов'язку на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, покрити шкоду, заподіяну роботодавцеві у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 237 КЗпП України), покладання обов'язку відшкодування матеріальної шкоди⁹⁹.

Варто відзначити, що у законодавстві про працю не використовується термін «позовна давність». Дійшовши висновку, що працівником пропущений строк звернення до комісії з трудових спорів без поважної причини, комісія з трудових спорів відмовляє працівникові у вирішенні трудового спору.

Для звернення до суду з заявою щодо індивідуального трудового спору встановлені такі строки:

1) у справах про звільнення – місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;

2) щодо інших трудових спорів – тримісячний строк із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

3) у разі незгоди з рішенням КТС – у десятиденний строк від дня вручення сторонам виписки з протоколу засідання комісії чи його копії;

4) у питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Важливо знати, що в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом

⁹⁸ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁹⁹ Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

За бажанням позивача будь-який трудовий спір може розглядатися в судовому порядку без звернення в КТС.

Трудові спори, що розглядаються в особливому порядку. Цей порядок передбачає вирішення трудових спорів окремих категорій працівників в порядку підлеглості. Це стосується спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, державних службовців, членів виборних органів громадських організацій.

Необхідно зазначити, що особливий порядок розгляду трудових спорів не виключає можливості їх судового розгляду.

Питання для самоконтролю:

- *Охарактеризуйте поняття трудових спорів та назвіть їх види*
- *Назвіть ознаки правового статусу сторін трудових спорів та назвіть підстави їх виникнення*
 - *Що собою являє комісія по трудових спорах ?*
 - *У чому основне призначення спеціальної процедури розгляду колективних трудових спорів ?*
 - *У чому полягають особливості розгляду трудових спорів у судовому порядку ?*

ТЕМА 8. МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ, ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

ПЛАН

1. Концепція гідної праці та механізм її реалізації.
2. Міжнародно-правові акти в сфері зайнятості населення
3. Системи захисту від безробіття зарубіжних держав.
4. Міжнародні стандарти підвищення професійної підготовки.

1. Концепція гідної праці та механізм її реалізації

Право на працю і його захист є суб'єктивним правом людини. Саме завдяки праці людина задовольняє як свої власні потреби, так і потреби суспільства, що сприяє розвитку економіки держави. Щоб існувати, потрібно працювати для задоволення власних потреб, і, зокрема, для задоволення потреб суспільства, країни, потрібно самовдосконалюватися в процесі самої праці. І для того, щоб удосконалюватися, людина повинна мати гідну роботу, щоб не існувати, а жити гідно. І саме тому держава повинна створювати нові умови, таку основу, за допомогою якої людина може реалізувати себе, приносячи користь і собі, і суспільству, і державі¹⁰⁰.

Звертаючи увагу на чинне правове регулювання соціально-трудових відносин, а основними в усіх країнах світу є норми і загально визнані принципи міжнародного трудового права, які вказані в документах Міжнародної організації праці, розроблених і прийнятих для тривалий період нормотворчості МОП.

Так, 10 червня 2008 року Міжнародна конференція праці одногосно прийняла на своїй 97-й сесії **Декларацію МОП про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації**. Декларація 2008 12 року відображає принципи, закріплені в

¹⁰⁰ Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Величко Л. Ю. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. С 44.

Філадельфійської декларації 1944 року і Декларації основних принципів і прав у сфері праці 1998 року.

Основні цілі діяльності МОП були сформульовані в преамбулі до Статуту МОП, а потім детально викладені для відображення нових тенденцій в регулюванні трудових відносин в Філадельфійській декларації про цілі і завдання від 10 травня 1944 року, текст якої додається. Статуту та Декларації основних принципів і трудового права від 18 червня 1998 р.

У Декларації сформульовані спільні зобов'язання урядів і організацій роботодавців та працівників 182 держав-членів МОП щодо розширення можливостей для прогресу і соціальної справедливості, а також визначені стратегічні цілі, відображені в Програмі гідної праці МОП, спрямованої, перш за все, на сприяння, розвиток і розвиток. і розширення заходів соціального захисту, сприяння соціальному діалогу і консультування, дотримання міжнародних трудових стандартів, просування і реалізація основних принципів гендерних і трудових прав.

Декларація, як і інші документи, стала основою для допомоги працівникам у всіх країнах в досягненні соціально справедливих умов праці, що забезпечують гідну працю. Визнання високого рівня гідної праці стало правовою основою для його більш широкого використання не тільки в нормах МОП, але і в нормативних угодах.

Тому не випадково, що Міністерство соціальної політики України, об'єднаний представницький орган представницьких національних об'єднань профспілок на національному рівні і об'єднаний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, заснований на положеннях Конституції України, Копенгагенської декларації про соціальний розвиток (переглянута в 1995 році, соціальна) (1996), Декларації основних принципів і прав у сфері праці (1998), Декларації Міжнародної організації праці з соціальних питань.

З метою справедливої глобалізації (2008) і з урахуванням того, що економічний розвиток має велике значення, але недостатньо для забезпечення рівності, соціального прогресу, скорочення масштабів

бідності і повинно поєднуватися із зусиллями держави і суспільства по здійсненню ефективної соціальної політики та допомогу вразливим верствам населення; прагнення створити умови для нової культури співробітництва між партіями і громадянським суспільством в ім'я людських інтересів, зокрема, забезпечення рівності прав усіх громадян і гарантій їх дотримання, скорочення безробіття і небезпечною зайнятості, усунення нерівності в доходах, усунення гендерних бар'єрів, національного і етнічного походження, особливих фізичних потреб, підписали Декларацію соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист¹⁰¹.

Сторони підтверджують, що найбільш продуктивним економічним і соціальним виміром є державна політика, яка дозволяє людям максимально використовувати свій потенціал, таланти і можливості. Необхідно докласти спільних зусиль для забезпечення прав і свобод громадян України; досягнення збалансованого соціального розвитку; усунення відмінностей в доходах шляхом їх справедливого розподілу, зокрема за допомогою ефективної системи оплати праці та соціального захисту; забезпечення узгодженості можливостей економіки та потреб системи соціального захисту.

Тому соціальний діалог між владою, представниками працівників і роботодавців є запорукою ефективного вирішення соціальних проблем і забезпечення єдності суспільства на основі поваги прав і законних інтересів громадян, підвищення рівня і якості їх життя. соціальна стабільність в країні.

Таким чином, гідна праця являє собою багатогранну концепцію, яка охоплює політичні, економічні, соціальні і культурні явища, що є передумовою для ефективної і продуктивної роботи і сприяє соціальному, культурному і технічному прогресу в цілях соціального захисту працівників, роботодавців і створення творчого і професійного потенціалу.

¹⁰¹ Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Величко Л. Ю. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. С. 46.

Держава, як суб'єкт, наділений соціальною владою, займає лідируючі позиції в регулюванні відносин, що виникають у сфері праці, є гарантом концепції гідної праці.

Концепція гідної праці як теоретична і прикладна основа для реалізації його принципів і визначення основних способів побудови інституту гідної праці містить системний комплекс компонентів, які утворюють теоретичну і прикладну основу для виявлення прогресу в галузі праці та розробка механізмів його надання на різних рівнях – глобальному, національному та мікрорівні індивідууму.

Формування базових умов сучасної концепції гідної праці здійснюється під впливом глобалізаційних процесів і сучасних уявлень про стандарти трудового життя, соціально-трудоких відносинах, соціальної справедливості, розвитку прав людини.

2. Міжнародно-правові акти в сфері зайнятості населення

Система міжнародно-правового регулювання з питань праці становить основу національної політики зайнятості більшості країн світу, в тому числі й України, трудове законодавство якої включає велику кількість міжнародно-правових актів про працю. Сьогодні загострюється проблема відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям Міжнародної організації праці¹⁰².

У цьому аспекті варто переглянути основні міжнародні стандарти зайнятості.

Відповідно до ст. 9 Конституції України діючі міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Аналогічне за змістом положення міститься в **Законі України «Про міжнародні договори України» від 22 грудня 1993 р.**

Стаття 8-1 КЗпП України визначає, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство

¹⁰² Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 173.

України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Правове забезпечення є одним з основних напрямів забезпечення державного регулювання зайнятості, а головним державним документом правового забезпечення є Конституція України. У Конституції України викладені права на працю і соціальний захист громадян України та іноземців, які проживають в Україні. Зокрема, в Конституції стверджується, що кожний має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Гарантуючи це право, держава, як визначається в Основному Законі, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, дає рівні можливості у виборі професій та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Слід зазначити, що, крім викладеного вище, закріплюється також право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також гарантує захист від незаконного звільнення. Право на одержання винагороди за працю захищається законом. Водночас цією статтею забороняється: використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах, а також примусова праця. А у ст. 24 Основного Закону встановлюється рівність конституційних прав і свобод, що також є важливою гарантією. Право користуватися викладеними вище правовими нормами і свободами іноземцям та особам без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, надає ст. 26 Конституції України.

Отже, згідно з Конституцією України кожен має право на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державного мінімального розміру; право на вільний вибір професії, роду занять і виду діяльності, не забороненої законом, а також місця роботи відповідно до своїх здібностей; право на належні, безпечні і здорові умови праці. Згідно із законодавством України, примушування до праці і використання примусової праці в будь-якій формі не допускається.

Важливу роль у правовому регулюванні зайнятості населення також відіграють **конвенції та рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування**. Варто зазначити, що Україною ратифіковано такі Конвенції МОП:

- Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. (ратифіковано 09.06.56);
- Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09.06.56);
- Конвенція МОП № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56);
- Конвенція МОП № 10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56);
- Конвенція МОП МИ про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56);
- Конвенція МОП М 16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56);
- Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56);
- Конвенцію МОП М 122 про політику в галузі зайнятості 1964, (рат. 29.05.68);
- Конвенцію про безробіття М 2 1919 (ратифіковано 04.02.94)¹⁰³.

Також важливе значення мають:

- Конвенція про дискримінацію в галузі праці й зайнятості (1958 р.);
- Конвенція про статистику праці (1985 р.);
- Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками М 156 (1981 р.);

¹⁰³ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 196.

- Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття М 168 (1988 р.);

- Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці М 182 (1999 р.), інші Конвенції та рекомендації МОП у сфері зайнятості.

Всі вони містять позитивні положення для ефективного забезпечення зайнятості, та правові стандарти, яких слід дотримуватись усім державам у ході здійснення політики зайнятості населення.

Варто відмітити, що право на працю – одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у **Загальній Декларації прав людини в 1948 р.** Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професіональної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства. У **Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права** зазначається, що право на працю – це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. **Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП № 29 про примусову або обов’язкову працю (1930 р.)** визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв’язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов’язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку.

Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних

встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (М 29 і № 105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію № 29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію № 105 — 129 держав) (б).

Конвенція № 87 (1949 р.) (ратифіковано 11.08.56) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади.

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці — рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості (1964 р.) (ратифіковано 29.05.68) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни.

Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік.

Конвенція про безробіття закріплює ряд пропозицій з питання про запобігання безробіттю та про заходи проти його наслідків. Стаття 3 даної конвенції вказує, що члени Міжнародної організації праці, які ратифікують цю Конвенцію, повинні встановити систему страхування на випадок безробіття.

Дія Конвенції про розірвання трудових відносин (ратифіковано 04.02.94) поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин Конвенція (1983 р.) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів.

Питанням зайнятості і працевлаштування присвячено низку статей **Європейської соціальної хартії**. Головною вимогою Хартії є забезпечити реальне здійснення права людини на працю і вважати основним завданням держави досягнення і підтримання високого рівня зайнятості, маючи метою досягнення повної зайнятості. Відповідно до частини 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої 1996 р.) держави повинні забезпечувати умови ефективного здійснення кожним громадянином права заробляти собі на життя працюю, вільно обраною.

Для досягнення стратегічних цілей і виконання своїх найголовніших обов'язків з досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, у **Хартії закріплюються такі стандарти**: всі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці; всі працівники мають право на справедливу винагороду; всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; всі працівники та роботодавці мають право на укладення колективних договорів; працюючі жінки у випадку материнства та інші працюючі жінки у

відповідних випадках мають право на особливий захист за місцем їхньої роботи; кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації та підготовки; всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення; інваліди мають право на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадaptaцію незалежно від причин і характеру їхньої інвалідності; трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої договірної сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої договірної сторони¹⁰⁴.

Слід зазначити, що саме у таких напрямках Україна визначила для себе як стратегічний напрямок соціально-економічну інтеграцію з Європейським Союзом. Серед основних напрямків інтеграційного процесу важливе місце належить адаптації законодавства держави, яка передбачає реформування правової системи, системи страхування, охорони праці, політики зайнятості, пенсійного забезпечення та поступове приведення у відповідність до європейських стандартів. Етапами такої адаптації є імплементація Угоди про партнерство та співробітництво, укладення галузевих угод, приведення чинного законодавства у відповідність до стандартів ЄС.

Відповідно до цього Законом України від 2004 р. № 1629 затверджено **Загальнодержавну програму адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу**, яка визначає механізм досягнення Україною відповідності критеріям для набуття членства в Європейському Союзі.

Отже, огляд міжнародного регулювання зайнятості свідчить про те, що міжнародне співтовариство прагне розробити заходи щодо повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. МОП приймає міжнародно-правові акти у сфері праці у напрямках закріплення основних правових стандартів, серед яких: гарантування права на працю, заборона примусової праці, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, гідні умови праці, охорона праці тощо.

¹⁰⁴ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 194.

Національні ж органи держави закріплюють їх у своєму законодавстві. Але в жодній країні такі програми повної зайнятості реалізувати ще не вдалося. Державним органам також необхідно активно працювати в даній сфері і вдосконалювати своє законодавство.

3. Системи захисту від безробіття зарубіжних держав

Слід зазначити, що соціальна сфера в окремих країнах має певні особливості надання соціальних послуг не лише з позицій врахування їх кількісних та якісних характеристик, а й з урахуванням ступеня державного регулювання.

Під час аналізу системи і особливостей надання соціальних послуг, зокрема і здійснення соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, привертає увагу насамперед досвід розвинених країн, як Франція, Німеччина, Великобританія та Італія, оскільки ці країни не лише входять до тридцяти країн із найвищим рівнем соціального розвитку, а є також європейськими, що важливо враховувати з огляду на посилення євроінтеграційних тенденцій сучасної України. Також цікавим є досвід соціальних послуг в США.

У Франції соціальні послуги надаються за такими напрямками: сфера охорони здоров'я (охорона здоров'я матері й дитини, служби допомоги в хатній роботі, установи для людей з обмеженими можливостями), освіта (соціальне забезпечення в школах: сестридоглядальниці й няні, соціальні працівники й психологи, соціальні послуги при університетах), правосуддя (служби соціальних послуг та установи для правопорушників, ув'язнених і їх сімей), молодь і спорт (центри дозвілля, літні табори відпочинку тощо), містобудування й муніципалітети, сільськогосподарські кооперативи, а також трудова й професійна підготовка.

У Франції існує державна програма «Велика сім'я», яка адресована багатодітним сім'ям. Ця програма існує з 1921 року і в рамках загальної державної політики по стимулюванню

народжуваності пропонує багатодітним сім'ям субсидування і пільги. Багатодітним сім'ям надаються податкові пільги. Для дітей до шести років сім'ям надається матеріальна допомога для замовлення послуг вихователя. Отже, у Франції соціальне обслуговування є одним із найперспективніших напрямів соціального захисту населення. У цій країні має місце розгалужена система соціального обслуговування зі значним переліком соціальних послуг, які можуть отримувати громадяни в різних сферах суспільного життя (охорона здоров'я, освіта, правосуддя, спорт, трудова та професійна підготовка).

Варто зазначити, що у Франції врегульовано питання співвідношення ролі держави й недержавних інституцій у наданні соціальних послуг та контролю за їх якістю. Звернувши увагу на досвід Франції, можна побачити, що управління у сфері соціального обслуговування в цій країні здійснюється на загальнодержавному рівні двома міністерствами – Міністерством соціальних відносин і солідарності та Міністерством охорони здоров'я, зі справ сім'ї та інвалідів Франції¹⁰⁵.

Аналізуючи особливості організації надання соціальних послуг у Франції, фахівці підкреслюють, що більшість програм у сфері соціальних послуг координуються з боку кількох міністерств, а також спеціально створених міжміністерських комітетів. На місцевому рівні дії органів самоврядування в регіонах, департаментах і муніципалітетах часто пересікаються й дублюються. Великі підприємства, лікарні та урядові організації мають своїх суб'єктів надання соціальних послуг. Важливу роль у Франції відіграють приватні (некомерційні) організації, які вносять ініціативні ідеї в цій сфері до уряду та управляють наданням соціальних послуг за фінансової підтримки органів держави. При цьому на сьогодні саме громадські організації є провідними суб'єктами надання соціальних послуг у Франції, а принцип децентралізації є одним із провідних у сфері соціального обслуговування.

¹⁰⁵ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 213-215.

У Федеральному законі Німеччини про соціальне страхування від 23 березня 1994 р. міститься перелік соціальних послуг, які надаються в цій країні. Зокрема у параграфі 21 визначено, що до них належать допомога на харчування у вигляді одноразових виплат, ремонт одягу, білизни та взуття, закупівля пального для окремих опалювальних приладів, надання спеціальних освітніх ресурсів для студентів, ремонт побутових приладів, догляд за квартирою. Зауважимо, що, крім вищевказаного закону, нормативну основу надання соціальних послуг у Німеччині складають Федеральний закон про соціальну допомогу, Акт про благополуччя дітей і молоді та Закон про осіб з обмеженими можливостями.

Враховуючи положення вказаних законодавчих актів, можна визначити такі види соціальних послуг у Німеччині: послуги із соціального страхування (наприклад, у зв'язку з безробіттям, пенсійне й медичне), послуги з надання соціальних допомог (у вигляді виплат для непрацездатних осіб, а також інших громадян, які не мають права на виплати у зв'язку з непрацездатністю, та інших прав на отримання певного доходу), послуги із соціальної підтримки окремих верств населення, зокрема сімей із дітьми, жертв війни, інвалідів та ряду інших категорій громадян.

Аналізуючи формування систем соціального захисту Німеччини, з'ясовано, що заходи інституту допомоги сім'ям (особам), молоді, дітям здійснюють у Німеччині державні й громадські організації, які тісно співпрацюють на основі принципу субсидіарності, згідно з яким держава виконує лише ті функції, які не можуть взяти на себе громадські організації і які не належать до компетенцій місцевих органів, що надає перевагу недержавним організаціям перед державними.

У Німеччині до надання соціальних послуг часто залучаються волонтерські організації, які не мають офіційного статусу. У параграфі 2 Восьмої книги Соціального Кодексу Німеччини зафіксовано завдання інституту допомоги сім'ям та молоді, які поділяють на «соціальні послуги» та «інші завдання» щодо сприяння молодим людям та їхнім сім'ям. Соціальні послуги носять

консультативний характер, їх здійснюють переважно громадські організації, а для об'єктів цих послуг існує право добровільності й вибору. Як свідчить аналіз науково-фахових джерел і практичного досвіду, у Німеччині застосовують такі альтернативні форми соціальної допомоги сім'ї: системно обґрунтоване консультування родин, що мають декілька проблем; пошукова сімейна терапія; менеджмент активізації сім'ї (концентрується на кризовій ситуації сім'ї, якій загрожує переміщення зі звичного оточення в чуже, незвичне середовище); «сім'я в центрі уваги» (поєднує коротко- та довготривалі види допомоги).

Поруч з цією професійною допомогою в Німеччині існує також так зване «шефство над сім'ями», яке здійснюється громадськими організаціями, церковними громадами, волонтерами в межах «Регіональних союзів для родини»; завданням яких є повсякденна підтримка сімей та превентивна робота з ними.

У Великобританії важливу роль у регулюванні питань соціального обслуговування громадян відіграють відповідні принципи. Так, до принципів надання соціальних послуг віднесено такі: повна автономність і децентралізація суб'єктів надання соціальних послуг, соціальна інтеграція, розробка соціальних послуг на місцях для задоволення конкретних потреб, відповідальність органів місцевого самоврядування за якість наданих послуг¹⁰⁶.

Як зазначають фахівці, у цій країні послуги із соціального забезпечення покликані сприяти соціальній інтеграції шляхом надання людям підтримки, щоб вони могли більш незалежно жити в суспільстві. Широкий спектр послуг із захисту дітей, соціальна робота, догляд за дітьми дошкільного віку та інші послуги надають захист і запобігають загрозам для вразливого населення. При цьому важливо, що у Великобританії визначення потреб населення в тих або інших соціальних послугах, особливостей їх надання та нормативного закріплення, контролю за їх якістю відбувається на місцевому рівні,

¹⁰⁶ Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 42.

що значною мірою сприяє врахуванню реальних потреб суспільства під час здійснення нормотворчості у вказаній сфері.

Велика увага у Великобританії приділяється питанням догляду вдома. Уперше ці питання були врегульовані в 1995 р. в Законі про догляд. У Стратегії виховання від 1999 р. було закріплено засади виховання та догляду за громадянами, у тому числі й вдома¹⁰⁷.

У Законі про вихователів та інвалідів від 2000 р. передбачена можливість додаткового соціального обслуговування від приватних осіб за плату. Вказаними законами визначено особливості соціального обслуговування на дому. Зокрема у них містяться цікаві положення, що в разі, якщо батьки виховують дитину-інваліда, вони мають право на користування послугами вихователів вдома на пільгових умовах. При цьому часткова компенсація таких витрат здійснюється за кошти органів місцевого самоврядування. Передбачено також, що дітям-інвалідам у віці 16–17 років можуть здійснюватися одноразові виплати для продовження навчання у вищих навчальних закладах.

Таким чином, у Великобританії надзвичайно пильна увага приділяється питанням соціального захисту, у тому числі й обслуговування дітей-інвалідів. При цьому значну роль відіграють державні органи, що хоч і не відповідає тенденції більшості країн щодо посилення ролі громадських організацій у соціальному обслуговуванні громадян, однак забезпечує досить високу якість соціальних послуг, контроль за такою якістю, а головне — їх належне та своєчасне фінансування.

У Великобританії контроль за наданням соціальних послуг насамперед здійснюється Національною комісією зі стандартів соціального обслуговування, яка відповідає за реєстрацію й контроль за такими організаціями: установами, що здійснюють догляд із проживанням (установи для людей похилого віку, дітей і людей з обмеженими можливостями); організаціями, що здійснюють догляд

¹⁰⁷ Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 43.

за місцем проживання; центрами охорони сім'ї з можливістю проживання; добровільними організаціями, що надають юридичні, інформаційні та інші послуги з усиновлення дітей; незалежними патронатними установами¹⁰⁸.

Досить специфічним інститутом контролю у Великобританії виступає оцінка ефективності діяльності надавачів соціальних послуг. Суть подібної оцінки зводиться до такого — вона здійснюється за 50 показниками, які об'єднані в п'ять розділів: завдання; витрати й ефективність; ефективність надання послуг і результати; якість послуг для користувачів і для тих, хто надає підтримку; справедливий доступ. Такий підхід, як видається, значною мірою сприяє реалізації принципу відкритості та гласності під час функціонування надавачів соціальних послуг, а тому дозволяє об'єктивно оцінити їх можливості щодо надання соціальних послуг, результативність їх діяльності та на цій основі сформулювати уявлення про їх професійність і якість відповідного обслуговування. Це важливо також із точки зору повного та всебічного інформаційного забезпечення споживачів соціальних послуг, щоб вони могли прийняти найбільш прийнятне для себе рішення з приводу звернення до тих або інших суб'єктів надання соціальних послуг. Діюче законодавство Італії гарантує окремим категоріям громадян та їх сім'ям забезпечення комплексної системи заходів соціального захисту й соціальних послуг, передбачає проведення універсальної політики щодо підтримки осіб у складному становищі шляхом надання ефективних і високоякісних послуг, які сприяють покращенню якості життя, забезпеченню рівних можливостей, недопущенню дискримінації й звуження громадянських прав, попередженню, усуненню та зведенню до мінімуму соціального відчуження¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 46.

¹⁰⁹ Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 48.

Законодавчу основу регулювання цієї сфери суспільного життя складають статті 2, 3, 38 Конституції Італії та Закон Італії № 328 від 8 листопада 2000 р. «Про реалізацію комплексної системи заходів соціального захисту та соціальних послуг». Цікаво, що в статті 3 вказаного закону звертається увага на дотримання принципу гендерної рівності під час надання соціальних послуг. А в статті 16 згадуються такі види соціальних послуг: надання допомоги з догляду та інших видів допомог на підтримку материнства та відповідального батьківства; навчальні й інформаційні послуги для підтримки батьків, у тому числі шляхом заохочення взаємодопомоги серед сімей; надання допомоги й підтримки на дому, особливо для сімей, які беруть на себе зобов'язання щодо прийому, догляду за людьми з фізичними, розумовими та сенсорними відхиленнями, прийомних дітей, людей похилого віку; послуги для прийомної сім'ї у вигляді кваліфікованої допомоги з виховання й освіти дітей. Вказані послуги визнані в якості пріоритетних.

Система соціального захисту сім'ї в США є складною і досить різноманітною, її відмінною рисою є децентралізація. Єдиної загальнонаціональної централізованої системи соціального забезпечення у США не існує. Вона утворюється з різного роду програм, регламентованих або федеральними органами, або законодавством штату, або їх спільними зусиллями. Окремі програми приймаються органами місцевої влади. Державна система соціального забезпечення чітко підрозділяється на два напрями: соціальне страхування і соціальна допомога. Різнить їх між собою використання різних джерел фінансування, зокрема державна допомога сплачується виключно з бюджетних коштів: федерального бюджету, бюджетів штатів або місцевих органів влади. Ця система, якою передбачалося створення структур для допомоги бідним отримала розвиток, починаючи з 60-х років ХХ ст.

Сьогодні в США існує понад декілька значних і понад 70 обмежених державних програм допомоги. Головними серед них є – програма забезпечення гарантованого доходу, програма допомоги сім'ям з дітьми (ПФДС), продовольча програма, програма житлових

субсидій і програма медичної допомоги (Медикейд). Що відрізняє США від інших країн, так це надзвичайно велика кількість приватних (комерційних) соціальних організацій. Вони фінансуються як за рахунок благодійних внесків, надходжень як від приватних осіб, так і урядових асигнувань на окремі програми. Ці організації відрізняються не тільки характером своєї діяльності, специфікою послуг, але й масштабом дій в межах громади, регіону і країни. Основною ланкою в цій системі виступають так звані соціальні агентства.

4. Міжнародні стандарти підвищення професійної підготовки

Міжнародні норми, що регулюють трудові відносини, відіграють істотну роль у розвитку трудового законодавства України, зокрема, набувають все більшого впливу на різні сфери життя процеси глобалізації. Тому імплементація міжнародних норм і стандартів професійного навчання працівників стає важливим питанням сьогодення. Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів регулюють не безпосередні трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації. Характерними прикладами тут можуть бути визначення поняття права на працю, примусової праці, достатнього життєвого рівня тощо¹¹⁰.

Значну активність у питаннях професійного розвитку найманих працівників проявляє **Міжнародна організація праці**, головним завданням якої відповідно до Філадельфійської декларації 1944 р. є сприяння міждержавному співробітництву в досягненні:

а) повної зайнятості працівників з якомога повним використанням їх професійних навичок і кваліфікації;

¹¹⁰ Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків, 2017. С. 77.

- б) підвищення рівня їх життя;
- в) доступу до освіти й політики у сфері заробітної плати;
- г) належних умов праці й мінімального рівня заробітної плати;
- д) визнання права на ведення колективних переговорів і на співпрацю між адміністрацією і трудовим колективом з метою підвищення ефективності виробництва й вирішення питань з підготовки соціальних та економічних заходів;
- е) розширення соціального забезпечення й захисту всіх категорій населення, які його потребують;
- є) адекватного рівня захисту життя і здоров'я трудящих усіх професій, захисту дитинства й материнства;
- ж) створення умов для належного розвитку особистості;
- з) забезпечення вільного доступу до освіти і професійної діяльності.

У 1962 р. Генеральна конференція МОП ухвалила Рекомендацію щодо професійного навчання. У цьому документі чітко обґрунтовується потреба неперервного професійного навчання, що відповідно закріплено у спеціально сформульованому принципі: навчання є процесом, який триває протягом усього трудового життя людини відповідно до її потреб як індивідуума і члена суспільства.

Відповідно до Рекомендації програма навчання працівників-виробничників для кожної професії повинна розроблятися у співробітництві з організаціями роботодавців і працівників на підставі систематичного аналізу операцій, кваліфікації, знань і заходів з техніки безпеки, пов'язаних з цією професією.

Тривалість навчання має визначатися з урахуванням:

- а) рівня кваліфікації, якого має бути досягнуто після закінчення навчання, і б) необхідності підготувати дорослих якнайшвидше для використання їх на виробничій роботі. Навчання на підприємстві повинне здійснюватися вибірково: (а) у процесі роботи, (б) на звичайному робочому місці, але не під час роботи, (в) в окремих майстернях, (г) поза робочими місцями й майстернями, якщо це найбільше відповідає потребам навчання, або (д) за допомогою

поєднання цих методів згідно з типом і метою навчання й технічними можливостями підприємства.

Якщо теоретичне навчання, потрібне для набуття необхідної кваліфікації у професії, яка вивчається, не може бути забезпечено на підприємстві, учневі має бути надана можливість пройти таке навчання поза підприємством без скорочення заробітної плати. У таких випадках повинно здійснюватися тісне співробітництво між підприємством і навчальним закладом, яке забезпечує навчання.

Коли потреби професійного навчання не задовольняються на підприємстві, компетентним органам влади належить вживати необхідних заходів щодо забезпечення засобів навчання поза підприємством. У таких випадках навчання має здійснюватись: в умовах, що найбільше наближаються до тих, які існують на підприємствах, і за умови забезпечення необхідних гарантій проти конкуренції роботодавців або працівників, включаючи виробничу або аналогічну роботу, наскільки це відповідає вимогам навчання.

Останнє повинно давати учням можливість набувати мінімальної швидкості і спритності, що потрібно на роботі, включати період практичної роботи або завершатися таким періодом, з тим, щоб учні могли набути нормальної швидкості і спритності у роботі.

Конвенція МОП №140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 р. зобов'язує держави провадити політику, що сприяє наданню оплачуваних учбових відпусток для професійної підготовки на будь-якому рівні, для загальної, соціальної або цивільної освіти і профспілкового навчання.

Ця політика спрямована на сприяння:

а) виробленню, вдосконаленню й адаптації професійних і функціональних навичок, а також розширенню можливостей зайнятості і гарантії збереження роботи в умовах науково-технічного прогресу й економічних і структурних змін;

б) компетентній та активній участі працівників та їх представників у житті підприємства й суспільства;

в) розвитку людської гідності, соціальному й культурному росту трудящих;

г) розвитку в цілому відповідного постійного процесу освіти й підготовки, що допомагає працівникам пристосуватися до сучасних вимог.

Рекомендація МОП №148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 р. зобов'язує держави вживати заходів для:

а) з'ясування поточних і майбутніх потреб працівників у галузі освіти й підготовки, що можуть задовольнятися шляхом надання оплачуваних учбових відпусток;

б) повного використання всіх можливостей для отримання освіти й підготовки і для створення нових можливостей для здійснення цілей оплачуваних відпусток у розглядуваній галузі;

в) урахування в методах навчання і в програмах освіти й підготовки цілей та умов надання оплачуваних учбових відпусток, які відбивають нові потреби;

г) стимулювання трудівників до найповнішого використання наявних можливостей і засобів у галузі освіти й підготовки;

д) заохочення роботодавців до надання працюючим оплачуваних учбових відпусток.

З метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають із трудових відносин, період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, на підставі національного законодавства, правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, що відповідають національній практиці.

Згідно з **Рекомендацією № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» 2004 р.** держави-члени повинні:

1) за участю соціальних партнерів сприяти виявленню тенденцій професійної компетентності, якої потребують окремі громадяни, підприємства, економіка й суспільство в цілому;

2) визнавати роль соціальних партнерів, підприємств і працівників у підготовці кадрів;

3) підтримувати ініціативи соціальних партнерів у царині підготовки кадрів, висунуті в рамках двостороннього діалогу, в тому числі на колективних переговорах;

4) вживати заходів позитивного характеру з метою стимулювання інвестицій у підготовку кадрів та участі в останній;

5) визнавати навчання, отримане на виробництві, включаючи офіційне й неофіційне, а також виробничий досвід;

6) допомагати розширювати навчання й підготовку кадрів на виробництві шляхом: а) застосування високоефективної виробничої практики, що підвищує рівень кваліфікації; б) організації підготовки з відривом і без відриву від виробництва із залученням державних і приватних освітніх установ, а також більш широкого використання інформаційних і телекомунікаційних технологій і в) використання нових форм навчання одночасно з проведенням належної соціальної політики й заходів, що сприяють участі в підготовці кадрів;

7) спонукати роботодавців приватного й державного секторів до використання передових практичних методів розвитку людських ресурсів;

8) розробляти стратегії, заходи і програми рівних можливостей, спрямовані на сприяння й забезпечення підготовки жінок та особливих категорій населення, працівників окремих секторів економіки й осіб з особливими потребами, з метою зниження нерівності;

9) домагатися рівних можливостей і рівного доступу до професійної орієнтації й підвищення кваліфікації для всіх працівників, а також підтримувати перепідготовку працівників, які ризикують втратити робочі місця;

10) закликати багатонаціональні підприємства забезпечувати підготовку своїх працівників у провідних і приймаючих країнах;

11) сприяти розробленню справедливої політики і створенню рівних можливостей у сфері підготовки кадрів для державного сектора;

12) провадити політику, що сприяє поєднанню окремими громадянами трудової діяльності із сімейними обов'язками й інтересами безперервного навчання.

Рекомендація №2006/962/ЄС Європейського Парламенту й Ради Європейського Союзу «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» від 18 грудня 2006 р. сприяє розвитку якісного, орієнтованого на майбутнє навчання і професійної підготовки, що відповідатиме потребам європейського суспільства.

Такого розвитку можна досягти шляхом підтримки й доповнення заходів держав-членів у наданні молоді можливості здобувати освіту, основні компетенції достатнього для дорослого життя рівня, що сформує підвалини для подальшого її навчання й роботи. Дорослі матимуть можливість набувати нових навичок і удосконалювати старі через запровадження системи узгодженого й повного навчання протягом усього життя. Ця Рекомендація запроваджує також загальноєвропейські еталонні рамки щодо основних компетенцій для політичних діячів, надавачів послуг з освіти і професійної підготовки, соціальних партнерів і тих осіб, які навчаються.

Як бачимо, міжнародна спільнота покладає на держави обов'язок всебічно розвивати й координувати політику і програми професійної орієнтації й підготовки працюючих, що враховують:

- а) потреби, можливості і проблеми зайнятості як на регіональному, так і на національному рівні;
- б) стадію й рівень економічного, соціального й культурного розвитку;
- в) взаємозв'язок між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними й культурними цілями.

Питання для самоконтролю:

- *У чому полягає концепція гідної праці та механізм її реалізації?*
- *Назвіть особливості міжнародно-правових актів у сфері зайнятості населення*

- *У чому полягає система захисту від безробіття в різних зарубіжних державах?*
- *Виокремте особливості міжнародних стандартів підвищення професійної підготовки.*

ТЕМА 9. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

ПЛАН

1. Поняття міграції та її види. Трудова міграція.
2. Поняття працівників мігрантів. Міжнародно-правовий захист прав трудящих – мігрантів
3. Міжнародно-правове регулювання праці окремих професійних категорій працівників.

1. Поняття міграції та її види. Трудова міграція

Процеси міграції з'явилися разом з появою людства. Необхідність змінювати місце проживання через пошуку кращих умов життя, завжди штовхала людей до переселення, разом з собою вони брали знаряддя праці, предмети вжитку, одяг, запаси та сім'ї.

Пізніше, з'явився окремий вид міграції, а саме, трудова міграція, основною причиною якої був пошук кращого місця роботи. Нині обсяги трудової міграції досягли небачених масштабів – понад 232 млн. чоловік лише у 2021 році.

З'явилися країни-лідери по кількості мігрантів, до яких відносять США, Канаду, Об'єднані Арабські Емірати, Катар, Кувейт, Бразилію, Венесуелу, країни-члени Європейської Співдружності.

Зростання обсягів трудової міграції несе свої позитивні можливості і одночасно чимало негативних наслідків, викликів та загроз. Для урядів країн та міжнародних організацій виникає необхідність вивчення суті міграційних процесів, розробки механізмів їхнього регулювання для зниження негативних впливів міграції. Тому актуальним завданням економічної науки є поглиблення наукових уявлень про трудову міграцію та її рушійні сили¹¹¹.

¹¹¹ Кушнір, Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... д-ра філос.: 12.00.05, 081 Харків, 2020. С. 14.

Слід підкреслити, що «**трудова міграція**» – *поняття міждисциплінарне, тобто є об'єктом дослідження багатьох наук, що викликає появу великої кількості трактувань, які значно різняться, іноді суперечать один одному, ускладнюючи пошук правильних управлінських рішень на практиці.* Залишаються дискусійними наукові уявлення про рушійні сили, мотиви, які змушують працівників мігрувати, корисні та негативні наслідки трудової міграції для розвитку економіки та фінансів країни.

Трудова міграція у світі відіграє визначальну роль у перерозподілі робочої сили між країнами, регіонами та континентами, змінюючи таким чином ситуацію на світовому, регіональному та національному ринках праці.

Головні причини, які змушують населення мігрувати криються в соціальних та економічних явищах, а саме: нерівномірність розвитку країн, умов праці та життя, рівнів заробітної плати, діяльність транснаціональних корпорацій, наслідки економічних та демографічних криз, високий рівень безробіття, відсутність робочих місць з справедливою оплатою праці.

Серед мотивів трудової міграції можна виділити:

- економічні (пошук вищого рівня доходу, суттєва різниця в оплаті за однакову роботу в різних країнах, зміна місця роботи, через інтернаціоналізацію виробництва);
- соціальні (прагнення воз'єднати сім'ю, підвищити її добробут, більше можливостей особистісного розвитку);
- політичні (втеча від політичних переслідувань);
- військові (проведення воєнних дій на території рідної країни);
- екологічні (екологічні катастрофи, природні лиха).

Процес міграції ставить ряд питань перед тими, хто прагне переїхати, зокрема, джерела покриття витрат на переїзд та облаштування на новому місці, організації наймання на роботу та визначення умов та оплати праці, необхідності підвищення кваліфікації, продовження навчання чи зміни профілю, розгляд

можливостей отримання соціальної допомоги, медичного страхування, обслуговування, адаптації до культури, релігії, кліматичних умов.

Міжнародна трудова міграція дуалістичний процес, тому вона відіграє двояку роль в економіці: має позитивні та негативні наслідки для усіх сторін. Оцінку її соціально-економічних наслідків доцільно проводити для трьох сторін: країни-базування, приймаючої країни та самого мігранта.

Для країни-базування позитивні наслідки включатимуть: зменшення соціальної напруги на місцевому ринку праці, через від'їзд надлишкової робочої сили; скорочення рівня безробіття із забезпеченням робочими місцями тих, хто залишився; навчання мігрантів, що повернулись за рахунок інших країн; можливість залучення новітніх технологій в рідній країні реемігрантами.

Негативні наслідки передбачатимуть втрату найпродуктивнішої частини трудового населення країни (особи працездатного віку, молодь, науковці, фахівці); зниження кваліфікації працівників, що працюють не за спеціальністю в інших країнах; понесення збитків від реалізації здібностей фахівців за кордоном, які навчалися в країні базування; збільшення витрат через повернення трудових мігрантів пенсійного віку; виникнення проблеми соціального сирітства; зменшення народжуваності, старіння нації.

Приймаючі країни отримують від трудової міграції: реалізацію неprestижних вакансій нерезидентам в різних сферах; зменшення витрат

виробництва, за рахунок здешевлення робочої сили; стимулювання власного виробництва та збільшення попиту на товари і послуги; покращення демографічної ситуації за рахунок уповільнення загального темпу старіння населення та «притоку умів».

З іншого боку, відбуватиметься:

- погіршення демографічної ситуації; збільшення витрат на утримання безробітних мігрантів та їх сімей;
- можливе порушення культурних традицій; наростання соціальної напруги через

- соціокультурні відмінності чи расові протиріччя;
- зростання тіньового сектору економіки;
- з'являться додаткові витрати на нейтралізацію кримінальної складової;
- також виникне додаткова конкуренція на внутрішньому ринку праці, що може збільшити безробіття.

Для самого мігранта найважливішими перевагами від процесу міграції є можливість отримання вищої заробітної плати, і як наслідок, покращення фінансового стану домогосподарств, за рахунок його переказів; підвищення рівня життя мігрантів та їх родини; набуття нових знань, кваліфікації, мовної практики; збільшення можливостей особистісного розвитку.

В той самий час, негативними наслідками можуть бути:

- руйнування сімей, проблеми виховання дітей, окреме проживання членів сімей;
- зайнятість на простих низькокваліфікованих сегментах роботи;
- нелегальна чи напівлегальна зайнятість;
- відсутність соціальних гарантій та впевненості в наступному дні;
- нижчій рівень оплати праці, порівняно з працівниками приймаючої країни;
- втрата національної свідомості, культурних цінностей.

В кожному конкретному випадку трудової міграції набір позитивних та негативних наслідків буде відрізнятися, одні будуть мати велике значення, інші майже повністю нівелюються. Використання можливостей та переваг трудової міграції залежить від міграційної політики, що здійснюється на національному та міжнародному рівні, а зменшення ризиків та мінімізація недоліків цього процесу вимагають постійного контролю та регулювання.

Отже, індикатором реакції трудового населення на соціально-економічні та політичні зміни у житті суспільства є трудова міграція, яка відображає ступінь стабільності суспільного розвитку країни. При

стабільному розвитку еміграція буде мінімальною, а частка імміграції зростатиме поступово, і навпаки, при нестабільному розвитку еміграція буде мати суттєвий вимір та хвилеподібні тенденції, залежно від якості суспільного життя, а імміграція буде мінімальною з персоналом переважно низької кваліфікації.

2. Поняття працівників мігрантів. Міжнародно-правовий захист прав трудящих – мігрантів

Займаючи вигідне геополітичне положення та враховуючи лібералізацію візових процедур, Україна стала однією з провідних країн постачальників робочої сили до інших держав.

Питання правового статусу трудящих-мігрантів визначаються, як правило, актами міжнародних організацій, насамперед, Міжнародної організації праці (далі – МОП) та Організації об'єднаних націй (далі – ООН).

Деякі питання трудової міграції знаходяться також у компетенції Міжнародної організації з міграції (далі – МОМ).

Слід зазначити, що існує певний масив міжнародних норм, які регулюють питання праці цієї категорії працівників. Зокрема, це **Конвенція МОП № 97 «Про трудящих-мігрантів» 1949 р.** (переглянута), яка передбачає, що кожна країна-член МОП, для якої ця Конвенція є чинною, зобов'язується надавати іммігрантам (без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі), які законно прибувають на його територію, не менш сприятливі умови ніж ті, які мають її громадяни, щодо питань заробітної плати, робочого часу, понаднормової праці, віку прийняття на роботу, членства у профспілках, проживання тощо.

Термін «**трудящий-мігрант**» у Конвенції МОП №97 означає особу, яка мігрує з однієї країни в іншу з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок, та охоплює будь-яку особу, яка згідно із законом визнається як трудящий-мігрант.

Водночас зазначається, що ця Конвенція не застосовується до прикордонних працівників, осіб вільних професій та артистів, що в'їжджають на короткий строк, а також моряків.

У 1975 р. було прийнято Конвенцію МОП №143 «Про зловживання в галузі міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення», яка закріплює зобов'язання дотримуватися основних прав людини щодо трудящих-мігрантів. Наголошується на праві кожної людини залишати будь-яку країну (включаючи батьківщину) та повертатися до своєї країни, як це передбачено в Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про громадянські й політичні права.

Відповідно до ст. 11 Конвенції МОП №143, термін «трудящий-мігрант» означає особу, яка мігрує або мігрувала з однієї країни до іншої з метою одержання будь-якої роботи, окрім як за власний рахунок, та стосується будь-якої особи, яка законно в'їхала в країну як працівник-мігрант.

На відміну від Конвенції МОП № 97, це положення також стосується таких груп осіб:

- трудящих прикордонних районів;
- артистів та представників вільних професій, які в'їхали в країну на короткі строки;
- моряків;
- осіб, які приїздять з метою одержання підготовки чи освіти;
- службовців установ чи підприємств, які здійснюють свою діяльність на території країни та які були тимчасово допущені в цю країну на прохання наймача для виконання спеціальних функцій і завдань на обмежений та встановлений період часу, а також зобов'язані виїхати з країни після виконання своїх функцій чи завдань.

Конвенція МОП №143 та Рекомендація МОП №151 щодо трудящих-мігрантів спрямовані, насамперед, на боротьбу зі зловживаннями у сфері міграції, забезпечення трудящим-мігрантам

рівних можливостей, ставлення та умов, аналогічних до тих, які мають громадяни країни.

У 1977 р. було прийнято Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів. Держави-члени Ради Європи вирішили, що правовий статус трудящих-мігрантів, які є громадянами цих держав, повинен регулюватися таким чином, щоб максимально забезпечити їм режим у всіх аспектах умов життя та праці, який буде не менш сприятливим, ніж той режим, що надається працівникам, які є громадянами держави, що приймає.

Вищезазначена Конвенція була ратифікована Верховною Радою України у 2007 р. та **врегульовує такі питання правового статусу трудящих-мігрантів:**

- працевлаштування,
 - проходження медичного обстеження та професійних іспитів,
 - оформлення дозволу на роботу та дозволу на проживання,
 - безпеку праці,
 - переказ грошових заощаджень,
- надання соціальної та медичної допомоги тощо.

У Європейській конвенції «трудящим-мігрантом» вважається громадянин договірної сторони, якому інша договірна сторона дозволила перебувати на її території для здійснення оплачуваної роботи.

Окрім визначення поняття «трудящий-мігрант», **Конвенція містить також перелік осіб, до яких не застосовуються положення цієї Конвенції:**

- прикордонні працівники;
- актори, інші артисти естради та спортсмени, запрошені на короткий проміжок часу, а також особи вільної професії;
- моряки;
- особи, які отримують професійну підготовку;
- сезонні робітники;
- сезонні трудящі-мігранти;

- робітники, які є громадянами договірної сторони та виконують конкретну роботу на території іншої договірної сторони від імені підприємства, зареєстрований офіс якого знаходиться за межами території цієї договірної сторони.

Відповідно до норм Європейської конвенції, *кожному трудящому-мігранту, прийнятому на роботу, перед виїздом до держави, що приймає, видається трудовий договір або остаточне запрошення на роботу*. Ці документи можуть бути укладені однією чи більше мовами, які використовуються в державі походження, та однією чи більше мовами, які використовуються в державі, що приймає.

Використання щонайменше однієї мови держави походження та однієї мови держави, що приймає, є обов'язковою умовою у разі набору офіційним органом або офіційно визнаним бюро праце влаштування. Аналізуючи міжнародно-правові акти, які стосуються статусу трудящих-мігрантів, не можна не згадати, що у 1990 р. ООН прийняла новий комплексний документ щодо трудящих-мігрантів – Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей.

Згідно зі ст. 2 вищезазначеної Конвенції, встановлюються **такі категорії трудящих-мігрантів:**

- прикордонний трудящий – трудящий-мігрант, який зберігає своє звичайне місце проживання в сусідній державі, до якого він зазвичай повертається щодня або принаймні один раз на тиждень;

- сезонний трудящий – трудящий-мігрант, робота якого за своїм характером залежить від сезонних умов та виконується лише протягом певної пори року;

- моряк – трудящий-мігрант, найнятий для роботи на судні, зареєстрованому в державі, громадянином якої він не є;

- трудящий, зайнятий на стаціонарній прибережній установці – трудящий-мігрант, найнятий на роботу на прибережній установці, що знаходиться під юрисдикцією держави, громадянином якої він не є;

- трудящий, робота якого пов'язана з переїздами – трудящий-мігрант, який проживаючи в одній державі, внаслідок характеру

своєї роботи змушений переїжджати до іншої держави або інших держав на короткі періоди;

- трудящий на проєкті – трудящий-мігрант, допущений в державу роботи за наймом на певний термін до роботи виключно за конкретним проєктом, здійснюваним у цій державі його наймачем. Окрім того, Конвенція визначила трудящих цільового найму та трудящих, які працюють не за наймом.

Особливістю Конвенції 1990 р. є те, що вона передбачає можливість захисту прав як трудящих-мігрантів, які не мають документів чи постійного статусу, так і трудящих-мігрантів, які мають документи чи постійний статус.

3. Міжнародно-правове регулювання праці окремих професійних категорій працівників

Сьогодні в усьому світі принаймні 52 мільйони осіб, з яких понад 80 відсотків – жінки, заробляють на життя як домашні працівники, хоча саме такого визначення Міжнародна конвенція не надає.

Вони прибирають, готують їжу, доглядають за дітьми, піклуються про літніх людей та виконують багато іншої роботи.

Домашні працівники забезпечують потребу в настільки необхідних кваліфікованих кадрах і роблять безцінний внесок у добробут сімей та домогосподарств, про які вони піклуються, і суспільства в цілому. З 1990 року спостерігається зростання чисельності українських працівників-мігрантів у країнах ЄС. Багато з них – жінки, які втратили роботу або опинилися у критичному становищі щодо забезпечення себе та своїх родин. Домашня праця – важливе джерело зайнятості для українських жінок-працівниць у Європейському Союзі.

Головними країнами їхнього призначення є Італія та Польща. Українські жінки складають більшість серед українських мігрантів у Польщі. Близько третини всіх 14 українських мігрантів (чоловіків та жінок) у Польщі працюють у приватних домогосподарствах.

Більшість українських домашніх працівників-мігрантів у Польщі має принаймні середню освіту і належить до дорослої вікової групи

(старше 35 років). Їхній дохід, зароблений за кордоном, становить важливу складову доходу домогосподарств України. У червні 2011 року Міжнародна конференція праці прийняла Конвенцію та Рекомендацію МОП про гідну працю домашніх працівників. Наприклад, Конвенція вимагає, щоб домашні працівники-мігранти до їхнього прибуття до країни призначення одержували пропозицію про роботу чи договір у письмовій формі, що має позовну силу в цій країні (статті 7 та 8). Вони мають право зберігати в себе свої проїзні документи та посвідчення особи (стаття 9).

Конвенція регулює діяльність приватних агентств зайнятості (стаття 15), що особливо актуально для домашніх працівників-мігрантів, багато з яких наймаються через такі агентства.

Глобальна програма дій щодо домашніх працівників-мігрантів та їхніх сімей («Домашні працівники-мігранти в дії») спрямована на вирішення особливих проблем, з якими стикаються домашні працівники-мігранти, для чого передбачена реалізація глобальних ініціатив з інформаційно-пропагандистської роботи та розвитку знань у п'яти «міграційних коридорах»: Індонезія-Малайзія, Парагвай-Аргентина, Непал-Ліван, Україна-Польща та Зімбабве-ПАР.

Цей Проєкт МОП, фінансований Євросоюзом, дозволить отримати нову інформацію про домашніх працівників-мігрантів задля політичних дій; зміцнити організації та мережі домашніх працівників; обмінятися передовою практикою та ефективнішими політичними інструментами щодо домашніх працівників-мігрантів.

Питання для самоконтролю:

- *Охарактеризуйте поняття міграції та її видів*
- *Що таке трудова міграція ?*
- *Визначте поняття працівників мігрантів*
- *У чому полягає міжнародно-правовий захист прав трудящих – мігрантів ?*
- *Назвіть особливості міжнародно-правового регулювання праці окремих професійних категорій працівників.*

ТЕМА 10. ПРАВА ПРОФСПЛОК І ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ У СФЕРІ ПРАЦІ

ПЛАН

1. Міжнародно-правове регулювання профспілкової діяльності. Правовий статус професійних спілок. Міжнародні профспілкові організації
2. Профспілки і транснаціональні корпорації
3. Міжнародно-правові засади свободи об'єднання роботодавців у сфері праці.

1. Міжнародно-правове регулювання профспілкової діяльності. Правовий статус професійних спілок. Міжнародні профспілкові організації

Конституція України передбачає право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі профспілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюється виключно Конституцією і законами України (ст. 36)¹¹².

Повноваження профспілок регламентуються Законом України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», прийнятим Верховною Радою України 15 вересня 1999 р. Усі інші законодавчі акти у цій сфері застосовуються у частині, що не суперечить цьому Закону. Це – Закон України «Про об'єднання громадян», КЗпП (глави II «Колективний договір», XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», ст. 259 та ін.), Закони «Про колективні договори і

¹¹² Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

угоди», «Про охорону праці», «Про оплату праці» та інші нормативно-правові акти.

Україною ратифіковано низку конвенцій МОП, що стосуються профспілок:

- Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.) (ратифіковано 11 серпня 1956 р.);
- Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів (1949 р.) (ратифіковано 11 серпня 1956 р.);
- Конвенція № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються (1971 р.) (ратифіковано 15 травня 2003 р.);
- Конвенція № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (1976 р.) (ратифіковано 17 грудня 1993 р.);
- Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981 р.) (ратифіковано 4 лютого 1994 р.).

Ці відносини також регулюються рекомендаціями МОП: № 143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються (1971 р.); № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці (1976 р.); № 163 щодо сприяння колективним переговорам (1981 р.).

Згідно із Законом «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. (зі змінами і доповненнями), професійна спілка визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст. 1).

Метою діяльності профспілок є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки (ст. 2). Членами профспілок можуть бути особи, які

працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності та видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю; особи, які забезпечують себе роботою самостійно; особи, які навчаються в навчальному закладі.

Функціями профспілок є **представницька і захисна**, які доповнюються **контрольними** повноваженнями за дотриманням законодавства про працю, які було збережено в новому законі.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина. Член профспілки - особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески.

Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки. Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють. Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках.

Роботодавці не можуть обиратися до складу керівних органів профспілки, членами якої є наймані ними працівники.

Забороняється будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні, зміні або припиненні трудового договору в зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї. Забороняється обумовлювати просування по роботі, оплату праці, а також звільнення з роботи або служби залежністю від членства в профспілках.

Профспілки у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадянських організацій, політичних партій, їм не підзвітні та не підконтрольні.

Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок. Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками щодо їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями. Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників¹¹³.

Належність або неналежність до профспілок не спричиняє яких-небудь обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами України.

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів, які приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Профспілка інтегрується в міжнародний профспілковий рух, може входити до міжнародних профспілкових організацій та об'єднань, здійснювати загальні заходи, передбачені їх статутними та програмними документами.

Профспілка встановлює та розвиває на відповідних рівнях зв'язки з національними профцентрами зарубіжних країн та їх об'єднаннями, окремими закладами, установами, з якими існують історичні, культурні та економічні зв'язки та з країнами поселення української діаспори; міжнародними профспілковими організаціями та об'єднаннями, позаурядовими та міжурядовими організаціями, які представляють інтереси працівників, укладає з ними договори та угоди про співробітництво, здійснює спільні заходи.

¹¹³ Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків, 2016. С. 86.

Профспілка, її організаційні ланки вивчають, використовують та поширюють досвід зарубіжних профцентрів, здійснюють обмін делегаціями, спеціалістами, інформацією, розвивають зв'язки в галузі культури, спорту, туризму, господарської діяльності, інших сферах відповідно до законодавства України та на основі міжнародного права.

2. Профспілки і транснаціональні корпорації

Транснаціональні компанії характеризуються такими основними рисами:

- інтернаціональні і за сферою функціонування, і за сферою застосування капіталу;
- мають, як правило, величезний матеріальний і фінансовий потенціал;
- виходячи з попередньої ознаки, мають можливість здійснювати значні відрахування на науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки (ТНК є носіями досягнень передової науки, передових технологій);
- мають, як правило, тісні зв'язки з національними банківськими компаніями і національними банківськими системами, входять у фінансові угруповання; § як правило, це багатоменклатурні фірми, діяльність яких досить сильно диверсифікована
- їм притаманна відносна незалежність руху власного капіталу по відношенню до процесів, що відбуваються в національних межах.

ТНК є найпотужнішою частиною корпоративного бізнесу, який діє у міжнародних масштабах, і відіграють провідну роль у посиленні світогосподарських зв'язків.

Вони проводять свої трансакції на основі розроблених глобальних стратегій, пов'язуючи національні та регіональні ринки і забезпечуючи цілісність світового господарства завдяки особливості своєї організаційної структури.

Для всіх країн світу зайнятість у системі соціальних та економічних проблем посідає провідне місце і разом з показниками рівня життя виступає своєрідним індикатором соціальних процесів. У цьому зв'язку робоча сила, творчий потенціал як сукупність фізичних та духовних здібностей працівника є невід'ємними від людини, отже питання оптимізації зайнятості не обов'язково слід розглядати як такі, що можуть бути відділеними від цілей гуманітарного розвитку. Тому не дивно, що ціла низка провідних ринкових держав світу взяли курс на побудову соціального ринкового господарства з вираженим акцентом на активну державну стратегію щодо підтримки інформаційно містких, інноваційних секторів зайнятості¹¹⁴.

Перед урядом нашої країни стає вкрай важливим питання про макроекономічну стабільність та безпеку. Звичайно, в період скорочення рівня економічного розвитку, скорочення робочих місць, уряд був задоволений виходом ТНК на український ринок.

Власники ТНК не обіцяли створити нові робочі місця, проте зберігали ті, що все були створені. Підтримуючі рівень зайнятості на попередньому значенні, вони утримували загальний рівень зайнятості в країні (рис. 8). Крім того, уряд був позбавлений необхідності виконувати обтяжливі для бюджету соціальні видатки – виплати по безробіттю.

В умовах вимушеної неповної зайнятості працівники використовуються нижче своїх можливостей, здібностей, знань, кваліфікації, наслідком чого є низька продуктивність праці. Крім працівників, які зайняті неповний робочий час і отримують відповідну заробітну плату, зайвих працівників, які одержують повну заробітну плату, осіб, які перебувають у відпустках зі збереженням або з частковим збереженням заробітної плати, до прихованих безробітних відносять також тих, хто формально не має роботи, але не зареєстрований офіційно службою зайнятості. Останнє виникає за умов низького рівня розмірів допомоги по безробіттю, невисоких

¹¹⁴ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 214.

шансів отримати роботу через державні служби зайнятості, існування можливості одержання доходів від «нерегламентованої» (незареєстрованої) зайнятості населення.

На підприємствах ТНК в Україні стали порушуватися соціально-економічні права трудящих, зокрема:

- підприємствами ТНК в Україні порушується трудове законодавство стосовно тривалості робочого дня, режиму праці, набули значного поширення незаконна підміна трудових договорів цивільно-правовими угодами та протиправна система штрафів;

- профспілкові організації зазнають тиск зі сторони адміністрації при створенні профспілок та веденні колективних переговорів. Відбувається дискримінація за ознакою членства в профспілці, на профспілкових активістів чиниться тиск, і в подальшому їх здебільшого звільняють з роботи з надуманих причин; § порушення призводять до надексплуатації персоналу, високого рівня травматизму та його приховування, а у результаті – неформальна зайнятість, несплата внесків загальнообов'язкового державного соціального страхування та ухилення від сплати податків;

- звільняють з роботи робітників, що скористалися законодавством України і створили на підприємстві, наприклад, в «Ашані» (Біличі), профспілку.

Завданням сучасного етапу в сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці, яка, на жаль, не здійснюється зараз у повному обсязі. В основу має бути покладена модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття.

Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання на ринку праці, а з іншого – відбувається втручання держави у процес управління, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль.

Рекомендації цілком очевидні, проте виникає питання: хто і в якому обсязі буде їх впроваджувати?

Треба зрозуміти, що основним мотивом діяльності будь-якої ТНК – прибуток.

Підвищення заробітної плати призводить до збільшення фонду заробітної плати, збільшення собівартості та зменшення рівня прибутку. Для кожної галузі та підприємства діють норми рентабельності, прийняті ще за часів СРСР. Якщо норма рентабельності висока, можна вимагати збільшення фонду заробітної плати.

Проте, жодна ТНК не має на меті збільшення собівартості своєї продукції за рахунок збільшення фонду заробітної плати. На сьогоднішній день лише працівники шахт змогли добитися від уряду підвищення своїх заробітних плат, погашення поточної заборгованості та виконання соціальних зобов'язань.

Всі інші галузі не мають настільки ефективних результатів у відстоюванні своїх прав. Наслідки можуть бути вкрай негативними: ТНК можуть втратити конкурентні переваги від діяльності на вітчизняному ринку і почнуть згортати свою діяльність в нашій країні.

Найбільшим негативним наслідком для України в результаті закриття підрозділів ТНК буде масове звільнення робітників, що спричинить зростання безробіття та збільшення соціальних виплат по безробіттю. Це є великим навантаженням на державний бюджет України. Уряд в цьому не зацікавлений, тому просто ігнорує факти порушення норм права з боку ТНК та перерозподіляє податковий тягар на тих, хто ще працює.

Єдиною потужною рушійною силою урегулювання соціальної дискримінації залишаються профспілки. Саме тому вони повинні чітко розробити кардинально нову стратегію захисту своїх членів.

Для цього слід розробити скоординовану стратегію захисту прав робітників ТНК за умов консолідації всіх зацікавлених сторін.

Зокрема:

- об'єднання зусиль профспілок з урядом України щодо розв'язання питань порушення прав працівників на підприємствах;
- консолідована діяльність всіх регіональних та галузевих профспілок.

Профспілкам слід співпрацювати з Фондом державного майна України та Антимонопольним комітетом України. Їх співпраця повинна ґрунтуватися на переговорних етапах виходу ТНК на український ринок і містити **наступні напрямки**:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості, збереження старих та створення нових робочих місць;
- організація виконання законодавства;
- контроль за виконанням норм трудового права та перевірки ступеню їх виконання;
- при проведенні тендерів щодо продажу об'єктів державної або приватної власності ТНК вимагати надання гарантій забезпечення працівників соціальними стандартами, удосконалення норм праці, кар'єрного зростання тощо.

Якщо профспілки на початковому етапі будуть залучатися до переговорного процесу, то потім юристам буде легше урегулювати будь-які суперечки між роботодавцями та робітниками. Навіть, якщо це буде поодинокий випадок.

Отже, з метою покращення соціально-трудових відносин та вирішення проблем на підприємствах **ТНК профспілки України можуть**:

- ініціювати розгляд на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) питання про діяльність ТНК в Україні, домагатися проведення парламентських слухань про посилення ролі профспілок щодо захисту трудових прав, у тому числі на підприємствах ТНК, звернутися з пропозицією розглянути на засіданні Ради національної безпеки і оборони України питання «Про стан соціально-трудових відносин та дотримання законодавства на підприємствах ТНК»;

- створити механізм оперативного реагування на виявлені порушення трудового законодавства менеджментом підприємств ТНК і підприємств з іноземними інвестиціями;
- розглянути питання щодо порушення прав та обов'язків відповідно до конвенцій МОП на засіданні Спільного представницького органу та НТСЕР;
- провести наради з урядом щодо стану реалізації в Україні Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних компаній та соціальної політики тощо.

Урегулювання проблеми неповної зайнятості на ТНК вимагає:

- внесення відповідних змін до національного законодавства, встановлення нормативу робочого часу і законодавчого визнання категорії частково безробітного відповідно до міжнародних норм;
- надання державою та підприємствами допомоги частково безробітним; запровадження страхування на випадок часткового безробіття.

Проте не слід забувати, що сучасний стан економічного розвитку носить інформаційний характер. Профспілкам слід використовувати всю існуючу медіа-зброю задля досягнення своїх цілей. Інформувати суспільство про порушення норм права з боку ТНК та про результати своєї діяльності, проводити тренінги, на яких би розповідали про ефективні засоби, механізми та інструменти боротьби з правопорушниками.

Рекомендувати досвід провідних ТНК щодо запровадження ефективних соціальних пакетів таких як:

- 2 відпустки 2 рази на рік (14, а потім 10 днів, якщо відпустка 24 доби згідно чинного законодавства, якщо відпустка більше – її розмір регулюється договірними відносинами);
- надання додаткових оплачуваних відпусток до основних (чоловікам при народженні дитини) або пропонується скорочений робочий тиждень (протягом місяця) при збереженні рівня заробітної плати;

- медичне страхування співробітників та членів їх сімей; § організація підвищення кваліфікації співробітників.

Звичайно це зразковий соціальний пакет. Проте інформування громадськості щодо існування такого досвіду діяльності ТНК в Україні, про позитивні результати діяльності профспілок надасть додаткові стимули робітникам у відстоюванні своїх прав.

Отримавши перші позитивні результати у боротьбі з правопорушниками, роботодавці замисляться над силою профспілкового руху і, сподіваємося, більше не виникне бажань порушувати норми трудового права в Україні на підприємствах ТНК.

3. Міжнародно-правові засади свободи об'єднання роботодавців у сфері праці

Право роботодавців на об'єднання передбачене Загальною декларацією прав людини, у ст. 20 якої зазначаються два основоположні положення права на асоціацію й заборону примушення вступу до асоціацій¹¹⁵.

Стаття 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права передбачає, що кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, ніхто не може бути примушений вступати в яку небудь асоціацію.

Користування правом на свободу асоціації не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної чи суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я й моральності населення, для захисту прав і свобод інших осіб.

У свою чергу, основні правові засади свободи об'єднання у сфері праці закріплені в Конвенції Міжнародної організації праці про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. № 87, відповідно до ст. 2 якої свободу асоціації потрібно розуміти як право працівників і роботодавців без будь-якої причини створювати на свій

¹¹⁵ Загальна декларація прав людини.

вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати до них за єдиної умови підлеглості їхнім статутам.

Тобто Конвенція Міжнародної організації праці встановлює такі **умови свободи об'єднань роботодавців:**

- право роботодавців створювати свої об'єднання;
- право вибору організаційної форми такого об'єднання;
- створення такої організації без попереднього дозволу держави чи інших суб'єктів;
- право вступати або не вступати до таких об'єднань.

Також право на об'єднання передбачає можливість створювати свої статути й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій, а також заборону на втручання державних органів влади, що здатне обмежити ці права або перешкодити їх законному здійсненню.

Друга група актів, які регулюють свободу асоціації, – це акти Європейського Союзу та Ради Європи. У Європейському трудовому праві право на свободу об'єднання закріплене в Європейській соціальній хартії 1961 р., яка була переглянута в 1996 р. Воно зазначено серед основоположних соціальних прав¹¹⁶.

Стаття 5 цієї Хартії передбачає право працівників і роботодавців на створення місцевих, національних або міжнародних організацій. Вони можуть створювати їх для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, вступати в такі організації з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців.

У Хартії міститься застереження, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме свободу створення таких організацій і не використовуватиметься для її обмеження. На відміну від Міжнародних пактів про громадянські й політичні права та про економічні, соціальні й культурні права 1966 р., де зазначені

¹¹⁶ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 87.

обмеження застосування цього права для визначених категорій осіб, у Хартії указується, що законами визначається обсяг застосування цього права щодо поліції і збройних сил.

Серед основних європейських договорів, які закріплюють гарантії у сфері свободи об'єднань, необхідно також зазначити Хартію Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., у якій підкреслюється, що роботодавці в Європейському співтоваристві мають право на об'єднання з метою створення за своїм вибором професійних організацій і професійних союзів для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

При цьому Хартія не тільки проголошує право на об'єднання, а й закріплює гарантію добровільності такого об'єднання. У Хартії закріплено, що кожний роботодавець має свободу вступати або не вступати в подібні організації, не зазнаючи внаслідок цього будь-яких персональних або професійних збитків. Поняття «свобода об'єднань» і «свобода асоціацій» у літературі використовуються як синоніми. Із такою позицією важко погодитися. Якщо аналізувати відповідні конвенції Міжнародної організації праці, а також акти Європейського Союзу, то ми побачимо, що в них оперують терміном «свобода об'єднання».

Наприклад, Конвенція Міжнародної організації праці «Про свободу об'єднань і захист права об'єднуватися в профспілки» від 1948 р. № 48 передбачає право працівників і роботодавців створювати профспілки без будь-яких обмежень. Тому ми підтримуємо висловлену в літературі думку, що термін «свобода об'єднання» є ширшим, ніж термін «свобода асоціацій», і стосується передусім об'єднання осіб.

Право роботодавців створювати свої професійні організації передбачає право на створення об'єднання, право на вступ у такі об'єднання, право на діяльність у цих об'єднаннях. Однією з гарантій реалізації цього права є право роботодавця не створювати такі об'єднання і право не вступати в них без можливих негативних наслідків для нього. При цьому свобода реалізації цього права виражається в тому, що в законодавстві й на практиці його

застосування не містяться відмінності стосовно осіб, які є членами таких об'єднань і які в них не вступили. Також складовою частиною права на свободу об'єднань має бути свобода вибору організацій для ступу в них.

Усі працівники мають право вільно створювати свої організації або вступати в них. Організації надають важливі послуги своїм членам: від соціальної допомоги до представництва на різних рівнях суспільства. Об'єднання працівників в організацію дає їм змогу встановити збалансовані відносини зі своїм роботодавцем.

Це створює механізм для ведення переговорів про справедливу оплату праці, створення належних умов праці, узгодження інтересів працівників і роботодавців. Натомість чинне національне законодавство містить дещо інші підходи стосовно права роботодавців створювати свої організації.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачено державну реєстрацію всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, інших організацій роботодавців, їхніх об'єднань, яка здійснюється в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань». Тобто, на відміну від Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який передбачив заявочний принцип легалізації для роботодавців, передбачено дозвільний принцип.

У міжнародному та європейському трудовому праві принцип свободи об'єднання вважається основоположним. Такий висновок ґрунтується на дослідженні міжнародних актів ООН, актів Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу¹¹⁷.

Українське трудове право також визнає право на об'єднання одним із основних прав суб'єктів колективних трудових

¹¹⁷ Серета О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків : Право, 2016. С. 66.

правовідносин. Це закріплено як у чинних законах, так і в проекті Трудового кодексу України.

Свобода на об'єднання дає можливість організаціям працівників і роботодавців захищати інтереси своїх членів.

Також свобода на об'єднання є необхідною умовою існування соціального діалогу, що є основою діяльності Міжнародної організації праці та європейських інститутів у галузі трудового права. Свобода об'єднання є одним із чотирьох основних принципів у сфері праці, які були закріплені в Женевській декларації Міжнародної організації праці основних принципів і прав у світі праці 1998 р.

Питання для самоконтролю:

- *Назвіть особливості міжнародно-правове регулювання профспілкової діяльності*
- *Охарактеризуйте правовий статус професійних спілок*
- *Що таке міжнародні профспілкові організації та які їх організаційні аспекти діяльності ?*
- *У чому зміст діяльності профспілки і транснаціональних корпорацій ?*
- *Визначте особливості Міжнародно-правових засад свободи об'єднання роботодавців у сфері праці.*

ТЕМА 11. СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

У спеціальній літературі досі не досягнуто одностайності в питанні системи соціального захисту в Україні, її структури. Причиною цього насамперед є відсутність єдиного розуміння переліку її елементів, їх місць у цій системі, ролі та значення. Одним із таких елементів є недержавне соціальне забезпечення, яке несправедливо більшістю вчених узагалі не згадується.

Говорячи про соціальний захист як систему, ми вважаємо за доцільне розглядати його під різними кутами зору: з одного боку, соціальний захист, власне, є системою (системою організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на подолання несприятливих наслідків соціальних ризиків за рахунок не заборонених законом джерел фінансування, а також на їх профілактику); Україні притаманна своя система соціального захисту (яка формується завдяки існуванню різних організаційно-правових форм соціального захисту); крім цього, в межах такої системи можна виділити свої підсистеми, які притаманні її структурним одиницям¹¹⁸.

Систему соціального захисту найбільш коректно визначати саме через його **організаційно-правові форми**: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державну соціальну допомогу, додатковий соціальний захист, спеціальний соціальний захист, які охоплюються державним сектором; і недержавне соціальне забезпечення.

З огляду на те що недержавному соціальному забезпеченню властиві власні специфічні характеристики на основі критеріїв, які загальноприйнято використовуються для виокремлення організаційно-правових форм, його самостійне місце в досліджуваній системі стає очевидним.

¹¹⁸ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 18.

У сучасних умовах ця форма притаманна соціальному захисту в Україні, більше того, посідає своє вагоме самостійне місце серед інших.

Незважаючи на те що питання їх переліку досі характеризується високим інтересом з боку вчених, більше того, не всі з них узагалі вказують на існування недержавного соціального забезпечення, а ті, які зазначають, частіше за все вкладають у нього на багато вужчий зміст, виділяють лише окремі напрями підтримки за його рахунок, усе ж вважаємо, що систему соціального захисту України на сьогоднішньому етапі його розвитку формують п'ять організаційно-правових форм: загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державна соціальна допомога, додатковий соціальний захист, спеціальний соціальний захист, які охоплюються державним сектором; і недержавне соціальне забезпечення, представлене передусім недержавним пенсійним забезпеченням і широкою низкою інших підсистем – благодійною діяльністю, гуманітарною допомогою, волонтерською допомогою, донорством і трансплантаційною діяльністю тощо.

Більше того, враховуючи факт, що недержавному соціальному забезпеченню властиві власні специфічні характеристики, які виділяються як критерії для виокремлення організаційно-правових форм, його самостійне місце в досліджуваній системі стає очевидним.

У сучасних умовах ця форма притаманна соціальному захисту в Україні й, що важливо, посідає своє вагоме самостійне місце серед інших. Крім цього, важливим є й те, що соціальний захист загалом можна розглядати з різних поглядів: як систему (як уже зазначено, систему організаційних, юридичних, економічних і фінансових заходів, спрямованих на подолання несприятливих наслідків соціальних ризиків за рахунок не заборонених законом джерел фінансування, а також на їх профілактику); Україні притаманна своя система соціального захисту (що формується завдяки існуванню різних організаційно-правових форм соціального захисту); також у межах цієї системи можна виділити свої підсистеми, які притаманні її структурним одиницям (наприклад, здійснення окремих видів

підтримки в межах певної організаційно-правової форми; на прикладі недержавного соціального забезпечення, зокрема це можуть бути окремі види недержавного соціального забезпечення тощо)¹¹⁹.

Такий підхід дає змогу максимально всебічно висвітлити наявні процеси, тенденції, специфіку майбутнього розвитку в Україні правового регулювання сфери соціального захисту населення загалом і зокрема недержавного соціального забезпечення.

Згідно статті 1 Конституції Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Соціальна держава - це новий етап у розвитку держави, який став можливим за наявності у держави достатніх ресурсів, щоб забезпечити реальну відповідальність за долю суспільства, кожного громадянина. Соціальна держава являє собою тип такої держави, яка прагне створити кожному громадянину максимально сприятливі умови існування, реалізації своїх індивідуальних талантів і здібностей, забезпечити високий рівень соціальної захищеності.

Однією з функцій держави є недопущення зростання соціальної напруги з приводу майнової нерівності, передбачення й фінансування негативних проявів ринку для громадян (безробіття, втрата працездатності), створення ефективної пенсійної системи.

Крім того, прагнення України увійти в Європейський союз неможливе без створення системи правових, 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. Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будь-якої досить розвиненої держави¹²⁰.

Концепція соціального захисту виникла наприкінці XIX – початку XX в. В широкому загально соціологічному змісті

¹¹⁹ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 24.

¹²⁰ Шашків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 88.

відповідний термін уперше з'явився в США в 30-х роках і поступово поширився в західній соціології для позначення системи мір, що захищають будь-якого громадянина від економічного і соціального прищемлення внаслідок безробіття, втрати або різкого скорочення прибутку через хворобу, народження дитини, виробничої травми або профзахворювання, інвалідності, старості, утрати годувальника.

Відповідно до статті 25 Декларації прав людини сучасна правова держава повинна гарантувати право на такий рівень життя, який ураховує забезпечення людей їжею, житлом, медичним обслуговуванням, необхідними для підтримання здоров'я, власного добробуту та добробуту сім'ї, і право на соціальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, інвалідності, овдовіння і старості чи інших випадків втрати засобів до існування за незалежних від людини обставин.

До основних напрямів соціального захисту можна віднести наступні: політика на ринку праці; політика оплати праці; сімейна політика; тендерна політика; соціальне обслуговування осіб похилого віку; боротьба з бідністю; соціальна допомога.

Соціальний захист являє собою, з одного боку, функціональну систему, тобто систему напрямків, по яких вона здійснюється, а з іншого боку – інституціональну, тобто систему інститутів, що її забезпечують (державу, суд, профспілки й інші громадські організації).

Соціальний захист включає такі елементи: державні гарантії в оплаті праці; утримання непрацездатних, малозабезпечених, сімей з дітьми; державні гарантії у сфері зайнятості, підготовки та перепідготовки кадрів; компенсація збитків за умов реформи цін; індексація грошових доходів населення; захист споживачів, якій реалізується згідно встановлених міжнародних норм та законів в країні.

Соціальний захист населення України – це багатогранна система взаємопов'язаних з усіма законодавчими і виконавчими рішеннями різних рівнів економічних, правових і соціальних гарантій реалізації найважливіших соціальних прав кожного

члена нашого суспільства незалежно від його місця проживання, працездатності, статі, віку¹²¹.

У широкому розумінні соціальний захист – це система організаційних, правових та економічних заходів щодо забезпечення основних соціальних прав громадянина в Україні.

Структурно соціальний захист має такі складові:

а) державний соціальний захист – загальна система соціального захисту (загальнообов'язкове державне страхування та державна соціальна допомога);

б) спеціальний соціальний захист;

в) додатковий соціальний захист і недержавне соціальне забезпечення (недержавне пенсійне забезпечення та недержавні соціальні послуги).

В Україні спільно з МОП розроблено три Програми гідної праці в Україні, Державна соціальна, цільова програма подолання та запобігання бідності в Україні.

Кінцевою метою соціального захисту є надання кожному члену суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової належності можливості вільно розвиватися, реалізувати свої здібності. Інша мета – підтримання стабільності в суспільстві, тобто попередження соціальної напруженості, яка виникає у зв'язку з майновою, расовою, культурною, соціальною нерівністю.

На державному рівні в системі соціального захисту чітко виділяються такі групи проблем: недосконалість нормативно-правової бази щодо реформування системи соціального захисту населення; необхідність структурних змін у програмах, спрямованих на підвищення адресності соціальної допомоги, в тому числі за рахунок скасування пільг, наданих багатьом категоріям громадян незалежно від їх матеріального становища, або встановлення там, де можливо, нового порядку надання

¹²¹ Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 34.

соціальної допомоги, що базується на перевірці доходів; відсутність взаємоузгодження різних програм соціальної допомоги, наприклад програм дитячих допомог, житлових субсидій і соціальної допомоги родинам; складність переходу до єдиної системи грошових трансфертів у рамках мультипрограмної системи соціального захисту населення.

Сучасний стан соціального захисту в Україні можна охарактеризувати, як:

– різноманітні пільги, соціальні виплати та соціальні послуги в Україні безпосередньо передбачені у 58 законах та більше ніж у 120 підзаконних нормативно-правових актів;

– згідно з чинним законодавством, в Україні існує 120 категорій пільговиків, з яких лише 45 відзначаються за соціальною відзнакою, а 57 за професійною;

– в Україні налічується близько 130 категорій одержувачів різних соціальних виплат, з яких лише 70 отримують за соціальною ознакою, а 50 – за професійною;

– усі пільгові категорії мають право на більш як 120 видів пільг та понад 60 видів допомог;

– соціальний захист та соціальне забезпечення є найбільшою видатковою статтею бюджету – навіть більшою ніж видатки на охорону здоров'я, освіту¹²².

Підсумовуючи слід зазначити, що сучасний розвиток системи соціального захисту населення України потребує комплексного підходу при зміні принципів її побудови, виходячи з ринкових реалій розвитку країни. Соціальне обслуговування, соціальне спонсорство, стимулювання надання послуг за допомогою прямого бюджетного фінансування та залучення коштів недержавних структур сприятиме підвищенню соціальних стандартів у державі та покращенню матеріальних умов існування малозахищених верств населення.

¹²² Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 67.

Питання для самоконтролю:

- *Що таке система соціального захисту?*
- *Які Ви знаєте організаційно-правові форми системи соціального захисту?*
 - *Що таке загальнообов'язкове державне соціальне страхування?*
 - *Назвіть особливості державної соціальної допомоги*
 - *У чому зміст додаткового соціального захисту?*
 - *Виокреміть специфіку спеціального соціального захисту, який охоплюється державним сектором*
 - *Що таке недержавне соціальне забезпечення.*

ТЕМА 12. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ І БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ

Визначальними характеристиками нинішнього етапу розвитку суспільства є стрімке зростання соціальної напруженості та актуалізація потреб в особистій та колективній безпеці.

В умовах військової агресії з боку РФ кожен українець відчуває стрімке зростання викликів, які загрожують не тільки його нормальному та безпечному існуванню, але й життю загалом.

Забезпечення соціальної безпеки людини в теперішніх реаліях є одним з пріоритетних завдань держави, адже відчуття захищеності в населення – це важлива передумова розвитку не лише її людського потенціалу, але й громадянського суспільства загалом. Водночас реалізованість прав і свобод, гарантований соціальний захист з боку держави дає можливість людині повноцінно жити, працювати та бути корисною для спільноти¹²³.

Сьогодні український соціум перебуває в ситуації підвищеного рівня небезпеки, спричиненої як зовнішніми викликами, так і внутрішніми соціально-економічними чинниками.

В Україні забезпечення соціальної безпеки закріплено на конституційному рівні. Зокрема визначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека найвищою соціальною цінністю; держава відповідає перед нею за свою діяльність.

На рівні світової спільноти справедливо визнано, що гарантування та дотримання основних прав і свобод людини є фундаментальною основою соціальної стабільності, безпеки й справедливості. У цьому контексті варто погодитись з думкою, що «мірилом соціальної безпеки є індивід і можливість його гідного існування, вільного розвитку і забезпечення його ієрархічних потреб як умови такого розвитку».

¹²³ Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. С. 44.

У сучасних наукових працях вітчизняних теоретиків та практиків відсутній єдиний загальноприйнятий підхід до трактування дефініції соціальної безпеки людини.

Узагальнення різних підходів до визначення сутності поняття «соціальна безпека людини» дозволило зробити висновок, що воно часто ототожнюється зі станом захищеності та станом життєдіяльності, коли наявні можливості для задоволення соціальних інтересів, а також комплексом гарантованих на рівні держави прав і свобод людини, які реалізуються у суспільстві за допомогою державної соціальної політики й нівелюють негативний вплив соціальних ризиків на ступінь захищеності її життєво важливих інтересів, а також зумовлюють підвищення рівня та покращення якості життя населення¹²⁴.

На наш погляд, соціальна безпека людини – це стан гарантованої захищеності людини від внутрішніх та зовнішніх загроз, що порушують її життєво важливі інтереси, права й свободи, за якого відбувається підтримання нормальної життєдіяльності, поліпшення матеріального добробуту, а також створення умов для її розвитку й самореалізації.

Вважаємо, що такий підхід до трактування сутності соціальної безпеки відображає її основне функціональне значення – забезпечення захисту соціальних інтересів людини від дестабілізуючого впливу різноманітних зовнішніх та внутрішніх чинників, створення умов для її нормальної життєдіяльності та розширення можливостей для подальшого розвитку.

Поняття соціальної безпеки людини є багатоплановим і має об'єктивно-суб'єктивний характер, тобто з одного боку – це відсутність загроз соціальним інтересам (життю та здоров'ю) людини, а з другого – це індивідуальне усвідомлення людиною своєї захищеності.

Особа не є ізольованою від суспільства, а суспільство – від держави.

¹²⁴ Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. С. 45-46.

А тому ті загрози, небезпеки й ризики, що характерні для держави та / або суспільства є приманними й для окремої особи (війна, екологічна чи техногенна катастрофа тощо).

Таким чином, покращуючи соціально-економічне становище в країні, нейтралізуючи загрози соціальній безпеці держави та суспільства можна вплинути на рівень захищеності окремого індивідуума. Саме завдяки наявності дієвої системи соціального захисту та зрілих соціальних інститутів й зв'язків між ними людина має можливість повністю реалізувати себе та задовольнити всі свої соціальні потреби.

Об'єктом соціальної безпеки людини в загальному вигляді є її життєво важливі права, свободи й гарантії в соціальній сфері: право на життя, на працю та гідну її оплату; право на безоплатну медичну допомогу; право на безоплатне здобуття освіти; право на відпочинок; гарантований державою соціальний захист.

Зважаючи на це, **соціальна безпека людини насамперед пов'язана із дотриманням на рівні держави соціальних стандартів, найважливішими серед яких є:**

- стандарти забезпеченості житловою площею та достойними умовами проживання;
- освітні стандарти, що передбачають забезпечення реальної доступності всіх верств населення до якісної дошкільної, початкової, середньої та вищої освіти;
- стандарти зайнятості та якості трудового життя, оплати праці, соціального захисту, відпочинку;
- стандарти фізичного та економічного доступу до основних продуктів харчування та фактичного їх споживання;
- стандарти захищеності законних прав і свобод людини й громадянина;
- стандарти захисту від фізичного насильства та погроз;
- стандарти якості природного та соціального середовищ;

– стандарти послуг охорони здоров'я, що передбачають забезпечення високого рівня здоров'я населення, не допущення поширення на території соціально небезпечних захворювань¹²⁵.

На думку більшості науковців, основними критеріями, що характеризують безпеку особистості є рівень та якість життя.

Соціальна безпека людини є результатом соціальної політики держави, інструменти якої використовуються для перерозподілу доходів, встановлення соціальних стандартів, надання членам суспільства соціальних гарантій, пільг та допомоги.

Активні воєнні дії на півдні та сході країни, складна соціально-економічна ситуація, загострення глобалізаційних процесів, наслідки пандемії Covid-19 негативно позначаються на стані та динаміці людського потенціалу, а також зумовлюють появу додаткових викликів в соціальній сфері.

У теперішніх реаліях основними загрозами соціальній безпеці людини в Україні є:

– зростання рівня бідності (зниження рівня трудових доходів або їх втрата у зв'язку з бойовими діями);

– незахищеність прав та свобод громадян;

– втрата частиною населення житла внаслідок ворожих обстрілів;

– зростання безробіття у зв'язку із припиненням діяльності більшості підприємств в зоні бойових дій;

– посилення соціальних конфліктів на фоні військової агресії, руйнування системи соціальних цінностей;

– зростання криміналізації суспільства, розвиток тероризму на тимчасово окупованих територіях, а також мародерства;

– зниження доступності населення до якісної медичної допомоги особливо в тих регіонах, де ведуться бойові дії, і як наслідок

¹²⁵ Швець В. О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика : монографія. Харків : Панов, 2020. С. 169.

погіршення стану здоров'я населення, поширення соціальних захворювань;

– намагання маніпулювати свідомістю громадян шляхом поширення недостовірної та упередженої інформації в ЗМІ та соціальних мережах¹²⁶.

Проаналізуємо деякі соціальні індикатори загроз безпеці людини: 9 високий рівень бідності.

Показники вимірювання рівня бідності відрізняються, проте частка охопленого нею населення залишається значною. Так, за даними ООН, в Україні за межею бідності живе 60% населення. За версією американського ділового видання Bloomberg, Україна в 2017 році залишається в десятці найбідніших країн світу.

Зараз наша країна перебуває на сьомому місці. За даними Світового банку в Україні 25% населення відноситься до категорії бідних, тоді як цей показник максимально може скласти 10%. Згідно, даних Рахункової палати України, за показником “Рівень бідності за абсолютним критерієм (витрати, нижчі від фактичного прожиткового мінімуму)” у 2017 році становив 47,3%. А рівень бідності за немонетарним критерієм (чотири з дев'яти депривацій згідно з методологією ЄС) у 2017 році становив 27%; 9 соціальна нерівність та висока диференціація доходів населення.

Достатньо високий рівень соціальної безпеки демонструють скандинавські країни, де співвідношення між доходами бідних і багатих не перевищує 1:7. У країнах ЄС такий показник становить 1:5. В Україні ця цифра перетинає межу 30. Так, у 2006 р. цей розрив був 1:10, у 2020 – 1:30, а в 2021 – 1:40. Такий відрив не сприяє ні соціальній стабільності, ні підвищенню ефективності виробництва; 9 бідність працюючого населення. Повсюдним явищем стає бідність працівників не лише у бюджетній сфері, але й у підприємстві. Так, за даними Рахункової палати, рівень бідності за абсолютним критерієм (витрати,

¹²⁶ Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. С. 200.

нижчі від фактичного прожиткового мінімуму)» у 2021 році становив 47,3%, в тому числі, серед працюючих осіб – 23,7%.

Середня зарплата в Україні становить 190 євро і є найнижчою у Європі, а різниця в оплаті праці чоловіків та жінок у I півріччі 2021 р. становила 26,6%; 9 погіршення стану фізичного здоров'я населення. Згідно даних опитувань Київського міжнародного інституту соціології, в 2021 році здоровими визнавали себе 40% населення України, в 2018 році – 37%. Майже 19% опитаного населення оцінили свій стан здоров'я як поганий; 9 погіршення демографічного стану держави. Демографічна ситуація в Україні характеризується скороченням народжуваності, зростанням смертності та як результат – старінням населення, що порушує сприятливий демографічний баланс¹²⁷.

На 1 січня 1993 р. в Україні проживало 52,2 млн. осіб, а в 2018 р. цей показник становив трохи більше 42 млн. осіб. Основними причинами такого скорочення експерти вважають: низький рівень життя в державі; малу народжуваність та поступове старіння нації; бойові дії на сході країни; занадто велику смертність.

Не менш актуальною загрозою демографічній безпеці України стала міграція населення. Багато молодих спеціалістів виїжджає за кордон у пошуках гарного місця роботи та кращого життя.

Більш того, українці навіть навчатися вирішують саме за кордоном, бо там освіта краща. Також в Україні великий рівень безробіття, постійно скорочуються робочі місця. Взагалі низька зайнятість населення України в 2022 році та інші не менш важливі фактори, за думкою експертів, можуть призвести до того, що кількість українців сягне усього лише 41 мільйона.

Як бачимо, що практично з усіх найважливіших соціальних показників світового цивілізованого розвитку Україна продовжує перебувати в небезпечній зоні. Загрозу становить не лише саме явище, а насамперед системні чинники, що його обумовлюють та

¹²⁷ Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. С. 68.

призводять до неефективності впровадження державної соціальної політики, невідповідності між визначеними соціальними пріоритетами та ходом реформування економіки країни.

Одним з основних чинників виникнення багатьох загроз соціальній безпеці є невирішеність соціальних проблем у переважній частині українського суспільства. Особливої ваги при забезпеченні соціальної безпеки набуває також і пенсійна реформа.

Основним недоліком для населення є незрозумілість алгоритму проведення та очікуваних результатів пенсійної реформи, яка розрахована на далеку перспективу і перші внески в цю систему повинні зробити люди, яким ще не виповнилось 40 років. Також через недовіру населення фінансовим інституціям країни, зокрема банківській системі, на яку покладають надію щодо сприяння створення системи накопичувальних пенсійних вкладів, пенсійна реформа не реалізовується в повній мірі, практично залишаючись на місці.

Варто зазначити, що соціальна безпека – це підсистема національної безпеки і вона перебуває під впливом всіх інших сфер національної безпеки. Це – єдиний організм, і недоліки в інших сферах національної безпеки безумовно вплинуть на стан соціальної безпеки. За думкою експертів (77,1% експертів), найбільш негативно впливає на соціальну безпеку економічна сфера національної безпеки.

Обмежені економічні можливості вирішення соціальних проблем обумовлені, з одного боку, дійсним їх дефіцитом, а з іншого боку – відсутністю вагомих успіхів у соціальній орієнтації економіки, яка декларується у правовому полі України, яка вкрай слабо реалізується у державній політиці. Дефіцит економічних ресурсів та сталість тенденцій до їх невідновлення та зростання обумовлюють посилення економічної небезпеки для всіх суб'єктів соціальних відносин. Це призводить до негативних соціальних наслідків – зростання бідності, зменшення можливостей до забезпечення гідного рівня життя, зростання соціальної нерівності, обмеженості людського капіталу тощо.

Заразом зниження рівня соціальної безпеки людини не тільки несе серйозні негативні наслідки для її здоров'я, добробуту та соціального самопочуття, але й знижує ефективність функціонування економічної системи країни, негативно позначається на всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Сьогодні система забезпечення соціальної безпеки потребує перегляду, оскільки за існуючих на даний момент обставин держава неспроможна повною мірою забезпечити всі соціальні права та гарантії громадян, які визначені в Конституції України та в Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії». Заразом варто зазначити, що вирішити всі проблеми в соціальній сфері тільки зовнішніми силами, зокрема діями офіційних та неофіційних владних інститутів неможливо. Кожна людина також повинна самостійно працювати в напрямку формування власного безпекового простору.

Основними інструментами забезпечення соціальної безпеки людини в теперішніх реаліях є:

- закони та нормативно-правові акти, які визначають й гарантують права й свободи громадян;
- соціальне партнерство та соціальний діалог між урядом, працедавцями й працівниками для розв'язання спірних питань;
- безпечна та відповідальна поведінка громадян;
- розвинуті демократичні інститути громадянського суспільства;
- консолідація суспільства, стабільність та соціальний порядок;
- чіткі критерії соціальної підтримки тих чи інших груп населення;
- наявність служб та сервісів, що надають послуги соціального характеру;
- адресна допомога особам, які потребують соціального захисту¹²⁸.

¹²⁸ Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. С. 96.

З огляду на вищевикладене, можемо зробити висновок, що **соціальна безпека людини залежить від:**

– зовнішніх факторів (соціальної політики, яку проводить держава та інструментів й важелів, які використовує суспільство для регулювання сфери взаємодії між людьми);

– внутрішньо особистісних факторів (усвідомлення особистої відповідальності за результати своєї життєдіяльності;

турботи про своє фізичне, психічне, духовне та соціальне здоров'я тощо).

Зважаючи на це, **зовнішніми засобами забезпечення соціальної безпеки людини, які реалізуються через державу та суспільство є:**

– створення умов для збереження та розвитку української нації;

– прийняття Соціального кодексу України;

– наближення українських стандартів соціальної безпеки до країн ЄС;

– модернізація системи охорони здоров'я;

– створення можливостей для навчання протягом всього життя;

– збереження духовних та культурних цінностей;

– захист прав і свобод громадян;

– підтримка зайнятості та доходів населення, зокрема виплата допомоги внутрішньо переміщеним особам;

– створення умов для узгодженого функціонування та розвитку всіх соціальних інститутів в країні.

Заразом формування безпекового простору людини вимагає від неї: – брати відповідальність за своє життя, усвідомлюючи його цінність;

– дбати про своє життєзабезпечення та здоров'я;

– захищати гарантовані Конституцією України права та свободи;

– бути соціально відповідальною в усіх сферах життєдіяльності;

– демонструвати навички соціальної, правової, економічної безпеки та безпеки життєдіяльності;

- бути соціально активним громадянином;
- самовдосконалюватись та саморозвиватись;
- постійно підвищувати свій освітньо-культурний рівень¹²⁹.

Отже, соціальна безпека людини залежить від соціальної політики держави, яка є гарантією задоволення життєво важливих потреб.

Заразом досягнення бажаного рівня соціальної захищеності залежить не тільки від заходів, що реалізують на рівні держави, але й безпосередньо від людини, її відповідального та свідомого ставлення до цього процесу.

У сучасній науковій літературі існують різноманітні підходи до дослідження соціальної безпеки. На думку економістів, **можна виокремити чотири напрями або рівні дослідження соціальної безпеки:**

- **вертикальний** – містить розгляд соціальної безпеки держави з позиції окремих елементів ієрархічної структури. Він ґрунтується на необхідності забезпечення формування та розвитку соціальної безпеки на регіональному, тобто мікроекономічному рівні. За цим напрямом соціальна безпека держави забезпечується соціальною безпекою регіонів, окремих територій;

- **горизонтальний** – зосереджує увагу на функціональній структурі соціальної безпеки, яка включає в себе трудовий потенціал, соціальну сферу, ринок праці і зайнятості населення, міграційну безпеку;

- **моністичний** – характеризує головні напрями забезпечення соціальної безпеки щодо вирішення проблеми тіньової економіки, корупції тощо;

- **зовнішньоекономічний** (соціально-психологічний) – характеризує ступінь захисту життєво важливих інтересів соціальних одиниць на макро- і мікрорівні. Цей напрям включає в себе збереження і розвиток людського потенціалу, стимулювання діяльності, соціалізації, життєзабезпечення.

¹²⁹ Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернівці : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 129-130..

Питання для самоконтролю:

- *Визначте сутність поняття «соціальна безпека людини*
- *Що таке стан захищеності та стан життєдіяльності, розрізніть ці поняття*
 - *Назвіть комплексом гарантованих на рівні держави прав і свобод людини, які реалізуються у суспільстві за допомогою державної соціальної політики й нівелюють негативний вплив соціальних ризиків на ступінь захищеності її життєво важливих інтересів*
 - *Які чинники зумовлюють підвищення рівня та покращення якості життя населення ?*
 - *Що таке безпека людини в умовах війни в Україні ?*

ТЕМА 13. СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

Соціально трудова сфера, а точніше – людина з її нагальними потребами, інтересами, цінностями, є основною рушійною силою, метою і критерієм усього економічного розвитку, успіху економічних і соціальних реформ.

Тому соціальна безпека – це не тільки питання людського розвитку, політичної стабільності суспільства та утвердження національних інтересів, але й підґрунтя цього економічного зростання.

Соціальна безпека є предметом багатьох сфер соціально гуманітарного знання. Найбільша увага цій категорії приділяється філософами, психологами, соціологами та економістами. При цьому кожна з наведених галузей наукового знання має своє власне уявлення про соціальну безпеку як предмет дослідження, її джерела, чинники, загрози тощо¹³⁰.

Здавалося б, це дозволяє науковій спільноті скласти всебічне, комплексне уявлення про зазначене явище, оцінити всю глибину та відтінки проблем теоретичного та практичного характеру, запропонувати методологічний інструментарій його дослідження. Однак наразі такого не відбувається”.

Під соціальною безпекою ми розуміємо стан соціальної сфери, за якого забезпечуються висока якість життя населення (матеріальний рівень і соціальні складові), захищеність основних життєво важливих демовідновлювальних процесів (незалежно від впливу реальних і потенціальних, внутрішніх та зовнішніх загроз), можливість здобуття якісної освіти і відсутність загроз здоров'ю та життю людини.

Слід підкреслити, що існуючі трактування і визначення самого поняття “якість життя” (іноді воно навіть ототожнюється з поняттям

¹³⁰ Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. С. 204.

“рівень життя”) є ду же неоднозначними і, попри великий інтерес до цієї проблематики зарубіжних та вітчизняних дослідників, залишаються дискусійними. Дійсно, поняття “якість життя” і “рівень життя” переплітаються, перебувають у тісному взаємозв’язку і доповнюють одне одного.

Під рівнем життя розуміють забезпеченість населення необхідними матеріальними благами і послугами, що включає матеріальні умови життя, праці та зайнятості.

Якість життя – це не тільки належний його рівень, але й умови побуту і дозвілля, здоров’я, освіта, природне середовище проживання, а також суб’єктивні чинники (наприклад, відчуття впевненості в майбутньому, соціальної захищеності, щастя) тощо. Якість життя є комплексною та багатовимірною характеристикою і залежить від численних об’єктивних та суб’єктивних факторів¹³¹.

Саме тому обґрунтування системи індикаторів якості життя, ідентифікація її рівня порівняно з інтегральними пороговими значеннями та виявлення найбільших загроз – актуальне завдання сьогодення.

Поняття «якість життя» є широко вживаним, однак не має загально визнаної формалізованої структури і стандартного набору індикаторів. Кожен дослідник пропонує власний перелік складових та їх індикаторів, який не є догмою і може змінюватися залежно від завдань та глибини дослідження.

Орієнтири при виборі показників для формування індикаторів залежать від потреб людей, рівня соціально-економічного розвитку країн і регіонів, а також від можливості та джерел отримання достовірної інформації. Тому в різних міжнародних індексах використовуються різні критерії та різні методики розрахунку.

¹³¹ Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія / Н. М. Хуторян, С. В. Вишновецька, М. М. Шумило, Я. В. Сімугіна, Л. П. Гарашенко; ред.: Н. М. Хуторян; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : Ніка-Центр, 2017. С. 66.

Крім того, виникають й інші питання. Зокрема, немає достовірної статистики, дані за одними і тими самими індикаторами часто не збігаються, а нестача необхідних статистичних даних ускладнює використання індикаторів у багатьох країнах. Це означає, що стратегія підвищення якості життя повинна передбачати також розвиток статистичних служб у країнах, які переходять до реалізації такої стратегії. Не можна забувати, що істинним критерієм побудови будь-якої системи показників є можливість її обліку.

Отже, наведений нижче перелік складових та індикаторів якості життя відображає бачення авторів. Жоден набір індикаторів не може бути досконалим і остаточним, тому потребує подальшого розроблення та модернізації з плином часу, щоб відповідати конкретним потребам, країнам, пріоритетам і можливостям.

Відповідно до нашого розуміння соціальної безпеки, ми виділяємо в її системі такі основні складові: рівень життя (матеріальне забезпечення якості життя); демографічна складова (захищеність демовідновлювальних процесів) і соціальна складова якості життя (можливості збереження здоров'я, здобуття освіти, безпечного життя).

Також наведено перелік індикаторів, які ми використовуємо для вимірювання відповідних складових (з урахуванням можливості отримання достовірних даних).

У цьому контексті **якість життя характеризуватимемо такими індикаторами:**

- рівень бідності як частка населення із середньодушовими сукупними витратами є нижчим за фактичний прожитковий мінімум (ПМ), % (D). (Хоча цей показник, за логікою нашого поділу, мав би бути у першій групі, однак, враховуючи критичне значення бідності для можливостей збереження здоров'я, здобуття освіти й безпечності життя, ми включили його у цю групу);

- захворюваність населення – кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань, на 100 тис. населення (D);

- кількість лікарів усіх спеціальностей, на 10 тис. населення (S);

- кількість середнього медичного персоналу, на 10 тис. населення (S);
- рівень охоплення дошкільною освітою дітей віком 3–5 років, % до кількості дітей відповідного віку (S);
- рівень охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6– 18 років), % до кількості дітей відповідного віку (S);
- рівень охоплення вищою освітою, на 10 тис. населення (S);
- рівень злочинності, на 100 тис. населення (D).

Рівень бідності. Бідність населення – одна з головних глобальних проблем, яка залишається нерозв’язаною, незважаючи на значні успіхи в економічному розвитку світу в останні десятиліття.

Основоположність цієї проблеми полягає в тому, що вона істотно гальмує (або й унеможлиблює) будь який розвиток (крім, хіба що, духовного). Саме поняття бідності трактується по різному залежно від цілей його використання. Великий вплив на визначення бідності справляє соціальна політика, що проводиться в країні.

У цьому зв’язку статистика бідності є одним з найскладніших розділів соціальної статистики. Існують різні критерії визначення бідності: абсолютний, відносний та суб’єктивний. **За абсолютним критерієм** бідною вважається людина, що має доходи, нижчі за деякий встановлений мінімум – межу бідності.

При використанні критерію абсолютної бідності рівень бідності й чисельність бідних залежать саме від прийнятої межі бідності. **При другому підході** за критерій береться відносна бідність. Дослідники виходять із сформованих співвідношень у розподілі доходів за різними групами населення і визначають на цій основі рівень середніх доходів найменш забезпечених груп.

На відміну від концепції абсолютної бідності, за такого підходу визнається нездоланність бідності як соціального явища. Абсолютна межа бідності може бути подолана при проведенні відповідної державної політики, тоді як відносна межа бідності існуватиме завжди.

Третій підхід – суб’єктивний. Він заснований на обстеженнях громадської думки про рівень низьких або недостатніх доходів. Межа абсолютної бідності залежить від рівня економічного розвитку країн. Наприклад, Світовий банк для встановлення рівня бідності використовує різні абсолютні значення для різних країн – від 1,9 дол. на день для найбідніших і аж до 21,7 дол. на день для дуже багатих країн.

Межа відносної бідності залежить від глибини нерівності в країні. Наприклад, у США межа відносної бідності відповідає 40% медіанного доходу, у багатьох країнах Європи – 50%. У Скандинавських країнах з їх соціально орієнтованою економікою межа бідності визначається у 60% медіанного душевого доходу¹³².

На величину межі бідності істотно впливає рівень тінізації економіки: чим він вищий, тим більше занижуються офіційний ВВП, обсяги заробітної плати та рівень оплати праці у випуску. Тому межа бідності теж буде заниженою, що призводитиме, відповідно, до занижен ня офіційного показника рівня бідності та неможливості достовірного порівняння, навіть якщо країни використовують один і той самий метод.

Більш логічним, на на шу думку, було б визначення середньої частки межі бідності до випуску (відносна величина) для економічно розвинутих країн та використання цієї частки для встановлення межі бідності для інших країн. Це дало б підстави для зіставлення рівня бідності з урахуванням показників економічного розвитку та тінізації економіки. Зазвичай дослідниками використовуються різні індикатори визначення рівня монетарної бідності, за якими еквівалентні сукупні витрати (доходи) населення відповідають одному з наведених критеріїв:

- нижчі за фактичний ПМ (абсолютний критерій);
- нижчі за 75% медіанного рівня загальних доходів (відносний критерій);

¹³² Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 308.

- нижчі за 60% медіанного рівня загальних доходів (відносний критерій);
- нижчі за законодавчо встановлений ПМ (абсолютний критерій);
- нижчі за межу, встановлену Світовим банком для відповідної групи країн на день.

За даними Інституту демографії, який виконує щорічні розрахунки від НАН України за даними Державної служби статистики (рис. 2), рівень бідності в Україні за відносним критерієм (нижчий за 75% медіанного доходу) перебуває в діапазоні 22,9–25,5%; за відносним критерієм (нижчий за 60% медіанного доходу) – 9,8–11,2%; за абсолютним критерієм (нижчий за законодавчо встановлений ПМ) – 9,1–20%.

Розрахунки Євростатом рівня бідності в ЄС * для економічно розвинутих країн (Бельгії, Чехії, Данії, Німеччини, Франції, Люксембургу, Австрії, Словенії, Фінляндії, Швеції, Норвегії) за критерієм “Еквівалентний наявний дохід, нижчий за 60% національного медіанного доходу після соціальних трансфертів” за період 2003–2016 рр. дають можливість встановити вектор порогових значень.

Лідером за рівнем бідності в ЄС у 2016 р. є Болгарія з показником 40,4%. Далі йдуть Румунія – 38,8% і Греція – 35,6% населення. Найнижчий рівень бідності продемонстрували Чехія (13,3%), Фінляндія (16,6%), Данія (16,7%) і Нідерланди (16,8%).

Навіть у Польщі показник рівня бідності гірший, ніж за офіційними даними в Україні **, – 21,9%¹³³.

Захворюваність населення – кількість уперше зареєстрованих випадків захворювань на 100 тис. населення. За формулюванням Державної служби статистики України, рівень захворюваності визначають як частку від ділення кількості хворих з уперше в житті

¹³³ Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. С. 310.

встановленим діагнозом на середньорічну кількість постійного населення.

Розподіл даних про захворювання населення за класами хвороб до 1999 р. здійснено відповідно до Міжнародної статистичної класифікації хвороб і причин смерті дев'ятого перегляду (1975 р.), з 1999 р. – Міжнародної статистичної класифікації хвороб та споріднених проблем Десятого перегляду (МКХD10).

Вектор порогових значень даного індикатора визначено за експертними оцінками Міністерства економічного розвитку і торгівлі України.

Кількість лікарів усіх спеціальностей, на 10 тис. населення.

За даними Державної служби статистики України, до загальної кількості лікарів включено всіх лікарів з вищою медичною освітою на кінець року, які зайняті в лікувальних, санаторно-курортних, санітарних закладах, закладах соціального захисту, освіти, науково-дослідних інститутах, закладах, що здійснюють підготовку кадрів, в апараті управління закладами охорони здоров'я тощо.

Вектор порогових значень визначено за допомогою методу “ткритерію” через побудову функції щільності ймовірності за статистикою країн ЄС та обчислення стандартних статистичних характеристик – математичного очікування, середньоквадратичного відхилення та коефіцієнта асиметрії.

Кількість середнього медичного персоналу, на 10 тис. населення. За даними Державної служби статистики України, у цей показник включено всіх осіб із середньою медичною освітою (крім стоматологів), які зайняті в лікувальних, санаторно-курортних, санітарних закладах, закладах соціального захисту, дошкільних навчальних закладах, школах, будинках дитини тощо на кінець року.

Вектор порогових значень визначено за допомогою методу “ткритерію” через побудову функції щільності ймовірності за статистикою країн ЄС.

Рівень охоплення дошкільною освітою дітей віком 3–5 років, % дітей, які відвідують дошкільні навчальні заклади (ДНЗ) серед

дітей відповідного віку. Вектор порогових значень визначено за допомогою методу «критерію» через побудову функції щільності ймовірності за статистикою розвинутих країн ЄС.

Найбільш показовим є досягнення системи дошкільних закладів у Франції, де протягом двох десятиліть кількість місць у них значно зросла, що було одним з пріоритетів сімейної політики.

Рівень охоплення загальною середньою освітою дітей шкільного віку (6–18 років). Цей показник розраховується як кількість дітей, які здобувають середню освіту у будь-яких навчальних закладах (у тому числі спеціалізованих і професійних), до загальної чисельності дітей відповідного віку. Для розрахунку вектора порогових значень використано статистичні дані країн ЄС.

Рівень охоплення вищою освітою, на 10 тис. населення. До ВНЗ належать технікуми, училища, коледжі, інститути, академії, університети тощо. Відповідно до статусу ВНЗ, встановлено чотири рівні акредитації: I – технікуми, училища; II – коледжі та інші прирівняні до них заклади; III і IV – академії, університети, інститути. Розглядатимемо ВНЗ I–IV рівнів акредитації. Вектор порогових значень визначено за допомогою методу «критерію» через побудову функції щільності ймовірності за статистикою розвинутих країн ЄС (Німеччини, Великобританії, Польщі, Чехії, Китаю, Японії).

Рівень злочинності. Характеризує загальну криміногенну ситуацію в країні. Рівень злочинності, або коефіцієнт злочинної інтенсивності – це кількісна характеристика, яка розраховується як відношення кількості злочинів за певний проміжок часу на відповідній території до чисельності населення цієї території. Вектор порогових значень визначено за даними аналізу криміногенної ситуації в країнах ЄС.

Необхідно підкреслити, що перелік індикаторів не є остаточним і може змінюватися залежно від цілей та глибини дослідження. Так само треба періодично переглядати вектор порогових значень, пов'язаний з рівнем розвитку країн і світу.

Наступним етапом після визначення переліку індикаторів рівня якості життя є **інтегральне оцінювання поточного стану.**

Методологія ідентифікації економічної безпеки повинна включати такі завдання:

- визначення структури об'єкта безпеки;
- формування переліку складових та індикаторів об'єкта безпеки;
- вибір форми інтегрального індексу;
- вибір методу нормування;
- наукове обґрунтування динамічних вагових коефіцієнтів;
- наукове обґрунтування вектора порогових значень.

Питання для самоконтролю:

- *У чому полягає зміст соціальної безпеки ?*
- *Що таке якість життя та чим він вимірюється ?*
- *Охарактеризуйте рівень бідності та його характеристики на різних етапах розвитку суспільства*
- *Назвіть перелік індикаторів рівня життя та якості населення*

ТЕМА 14. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Економічна, політична, соціальна, правова, культурна, духовна, релігійна, освітня, наукова та інші сфери людської діяльності як у світі, так і в Україні потребують сьогодні нових стратегічних напрямів їх розбудови одночасно як зсередини, так і в контексті світових процесів глобалізації. При цьому слід пам'ятати, що значущу роль в усіх сферах людської життєдіяльності відіграє саме соціальна робота.

Зокрема, соціальна робота сприяє:

- 1) в економічній сфері – відтворенню сутнісних сил людини; розвитку нової робочої сили;
- 2) у політичній сфері – як самоорганізації конкретної людини, так і громадянського суспільства в цілому; глибинному розвитку соціальної держави;
- 3) у культурній сфері – розвитку духовності як окремої людини, так і суспільства в цілому.

Реформування системи соціального захисту на місцях є складовою децентралізації державної влади та реформи місцевого самоврядування. Соціальна реформа в умовах децентралізації влади має забезпечити новий рівень доступності соціальних послуг для громадян, підвищення якості їх надання.

У серпні 2020 року Урядом схвалено Концепцію реалізації державної політики щодо соціального захисту населення та захисту прав дітей, яка передбачає впровадження протягом 2020–2022 років (на завершальному етапі децентралізації) ефективної моделі взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування для реалізації державної політики у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей, а також здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства у цій сфері. У межах реалізації зазначеної Концепції утворено Національну соціальну сервісну службу України.

Також Мінсоцполітики запроваджує нову модель соціального сервісу, яка полягає в забезпеченні фінансування не установ, а послуг. Ця модель сприятиме зростанню ефективності використання коштів на соціальні послуги, підвищенню якості сервісів та їх наближенню до людей. Така практика успішно працює в багатьох європейських країнах.

На сьогодні кожна територіальна громада має право приймати документи для призначення усіх видів соціальної допомоги та передавати їх до відповідних структурних підрозділів з питань соціального захисту населення. Запроваджено електронний формат подання заяви про призначення допомоги при народженні дитини, відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною до трьох років „Муніципальна няня”, житлової субсидії.

У межах реалізації Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери, схваленої Урядом у жовтні 2020 року, буде створено єдине інформаційно-операційне середовище соціальної сфери.

Цифрова трансформація соціальної сфери дасть змогу уніфікувати процеси, пов'язані з наданням соціальних послуг і підтримкою населення, автоматизувати більшість із них, запровадити ефективні системи моніторингу та контролю. Також інституції соціального захисту зможуть автоматизувати сервіси для звернення громадян за соціальною підтримкою, що, у свою чергу, сприятиме зниженню корупційних ризиків.

Новою редакцією Закону України «Про соціальні послуги» визначено, зокрема, перелік базових соціальних послуг, надання яких забезпечується на місцевому рівні, а також організацію роботи з надання соціальних послуг з установленням строків для розгляду звернень і прийняття рішень.

Реалізація зазначеного Закону потребує прийняття понад 30 нормативно-правових актів. Протягом 2020 року прийнято 15 постанов Кабінету Міністрів України та видано 6 наказів Мінсоцполітики, які регулюють надання соціальних послуг.

У межах реформування системи надання соціальних послуг продовжується робота щодо стандартизації соціальних послуг для

задоволення потреб громадян у цих послугах, забезпечення їх доступності та якості. У Класифікаторі соціальних послуг, затвердженому наказом Мінсоцполітики від 23.06.2020 № 429, зареєстрованим у Мін'юсті 09.07.2020 за № 643/34926, зазначено 36 соціальних послуг. Наразі затверджено 23 державні стандарти соціальних послуг.

Основні проблеми, які передбачається розв'язати:

несвоєчасне надання соціальних послуг;

низький рівень охоплення якісними соціальними послугами вразливих верств населення на рівні територіальних громад, насамперед дітей, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю, сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах;

високий рівень інституціалізації установ з догляду за дітьми з інвалідністю, особами з інвалідністю, особами похилого віку та недостатність закладів / установ, що є альтернативою стаціонарним;

обмежена кількість і недостатній кваліфікаційний рівень фахівців із соціальної роботи, соціальних працівників, які надають соціальні послуги в територіальних громадах;

низький рівень охоплення соціальними і медичними послугами осіб похилого віку.

Цілі та завдання до 2023 року:

створення єдиного соціального веб-ресурсу на Порталі «Дія»;

надання громадянам, які опинилися у складних життєвих обставинах, соціальних послуг, зокрема, за місцем проживання;

запровадження для осіб похилого віку кваліфікованого догляду, що відповідає сучасним вимогам, створення умов для активного життя.

Місія Міністерства соціальної політики України полягає в формуванні та реалізації державної соціальної політики, спрямованої на підвищення рівня життя населення, соціальних стандартів, якості надання соціальної підтримки особам і сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть їх самостійно подолати, забезпечення гідної старості, умов для інтеграції осіб з інвалідністю у

суспільне життя, рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, прав та інтересів дітей, сприяння їх вихованню у сімейному середовищі.

Із урахуванням Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року та пріоритетів, визначених Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 № 471, **Мінсоцполітики встановило такі стратегічні цілі на 2021–2023 роки:**

- гідне пенсійне забезпечення;
- забезпечення ефективної соціальної підтримки громадян;
- надання якісних соціальних послуг;
- формування, збереження та зміцнення сімейних цінностей та посилення захисту прав дітей;
- підтримка осіб з інвалідністю;
- захист прав і свобод людини.

Основні проблеми, які передбачається розв’язати:

- високий рівень бідності через низькі доходи вразливих верств населення;

- невідповідність розміру прожиткового мінімуму його реальному рівню;

- неспроможність частини населення самостійно оплачувати рахунки за житлово-комунальні послуги через низькі доходи та високі тарифи;

- низька ефективність системи державної підтримки в частині мотивації працездатних непрацюючих осіб зі складу малозабезпечених сімей до пошуку роботи та виведення своєї сім’ї зі стану бідності.

Цілі та завдання до 2023 року:

- покращення добробуту вразливих верств населення шляхом підвищення їхніх доходів, установлення державних соціальних стандартів, які відповідають реальним потребам громадян;

- зміна підходів до визначення прожиткового мінімуму та оптимізація сфер його застосування;

- удосконалення порядку призначення житлових субсидій;

стимулювання економічної активності та сприяння зайнятості одержувачів соціальної допомоги.

Суб'єктами системи ведення соціальної роботи є:

уповноважені органи з питань ведення соціальної роботи;

суб'єкти, що проводять соціальну роботу:

центри соціальних служб / центри надання соціальних послуг;

соціальні менеджери;

фахівці із соціальної роботи;

соціальні працівники;

служби у справах дітей;

надавачі соціальних послуг;

об'єднання громадян, благодійні, релігійні організації;

волонтери у сфері соціальної роботи.

Завданнями суб'єктів, що проводять соціальну роботу, є:

допомога в аналізі випадку, визначенні факторів, що призвели / можуть призвести до складних життєвих обставин, шляхів їх розв'язання, складанні плану виходу із таких обставин;

залучення осіб / сімей до подолання складних життєвих обставин, у яких вони опинились;

розвиток, формування та підтримка соціальних навичок осіб / членів сім'ї;

корекція психологічного стану та поведінки осіб / членів сім'ї у повсякденному житті;

надання психологічної підтримки;

допомога у зміцненні / відновленні родинних та суспільно корисних зв'язків;

створення сприятливих умов для функціонування і зміцнення сім'ї;

сприяння відповідальному ставленню батьків до створення умов, необхідних для всебічного розвитку та виховання дітей;

розвиток різних форм сімейного виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, а також альтернативних форм виховання, наближених до сімейних;

пропагування та підтримка ведення здорового способу життя;

проведення соціально-профілактичної роботи;

проведення комплексу заходів щодо відновлення та розвитку соціальних функцій осіб / сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, психологічного благополуччя таких осіб / сімей;

інтеграція в суспільство осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах;

організація та проведення заходів з підтримки вразливих груп населення та надання їм соціальних послуг;

розвиток і підтримка волонтерського руху у сфері соціальної роботи.

Суб'єкти системи ведення соціальної роботи мають право:

подавати до органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування пропозиції щодо вдосконалення соціальної роботи, брати участь у їх реалізації;

укладати в установленому порядку з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності, в тому числі іноземними, договори про виконання ними робіт, що спрямовані на реалізацію завдань, передбачених чинним законодавством, та сприяють підвищенню ефективності соціальної роботи;

отримувати від підприємств, установ, організацій усіх форм власності інформацію з питань проведення соціальної роботи;

представляти інтереси осіб / сімей у їхніх відносинах з підприємствами, установами, організаціями, а також вживати вичерпних заходів щодо забезпечення їх доступу до безоплатної правової допомоги на підставах і в порядку, встановлених законом, що регулює надання безоплатної правової допомоги.

Суб'єкти системи ведення соціальної роботи зобов'язані:

сумлінно проводити соціальну роботу з особами / сім'ями, які належать до вразливих груп населення та / або перебувають у складних життєвих обставинах;

керуватися у своїй діяльності основними принципами соціальної роботи;

поважати гідність кожної особи / кожного члена сім'ї при проведенні соціальної роботи;

не допускати негуманних і дискримінаційних дій щодо осіб / сімей;

зберігати в таємниці інформацію, отриману в процесі виконання своїх обов'язків.

До уповноважених органів системи ведення соціальної роботи належать:

центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення;

центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, захисту прав дітей, здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та за дотриманням прав дітей;

Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, районні у містах Києві та Севастополі державні адміністрації;

виконавчі органи сільських, селищних, міських рад.

До повноважень центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, належить:

забезпечення формування державної політики та здійснення управління системою ведення соціальної роботи;

нормативно-правове, організаційно-методичне та інформаційне забезпечення проведення соціальної роботи;

здійснення і розвиток міжнародного співробітництва з питань ведення соціальної роботи.

До повноважень центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері соціального захисту населення, захисту прав дітей, здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та за дотриманням прав дітей, належить:

забезпечення реалізації державної політики з питань соціальної роботи;

здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства під час проведення соціальної роботи;

координація діяльності суб'єктів системи ведення соціальної роботи на регіональному та місцевому рівнях;

координація роботи щодо підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників, які проводять соціальну роботу;

збір, аналіз і поширення інформації щодо проведеної соціальної роботи, сприяння впровадженню успішного національного та міжнародного досвіду ведення соціальної роботи;

координація методичного забезпечення Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій, виконавчих органів сільських, селищних, міських рад з питань соціальної роботи;

отримання в установленому порядку від центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, інших суб'єктів системи ведення соціальної роботи інформації, необхідної для виконання визначених завдань;

здійснення міжнародного співробітництва у сфері соціальної роботи;

розгляд і розв'язання інших питань, пов'язаних із забезпеченням реалізації державної політики у сфері соціальної роботи відповідно до закону.

До повноважень Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій належить:

методичний супровід виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій з питань проведення соціальної роботи;

забезпечення підвищення професійної компетентності / кваліфікації фахівців із соціальної роботи, соціальних менеджерів, працівників надавачів соціальних послуг, посадових осіб виконавчих органів місцевого самоврядування / місцевих органів виконавчої влади, які забезпечують організацію проведення соціальної роботи та надання соціальних послуг;

моніторинг проведення соціальної роботи в територіальних громадах;

збір, аналіз та поширення інформації щодо проведення соціальної роботи в територіальних громадах, успішного національного та міжнародного досвіду проведення соціальної роботи;

розгляд і розв'язання питань надання на регіональному рівні соціальних послуг особам / сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах;

розгляд і розв'язання інших питань у сфері соціальної роботи відповідно до закону.

До повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад, районних у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій належить:

організація проведення системної соціальної роботи з особами / сім'ями, які належать до вразливих груп населення та / або перебувають у складних життєвих обставинах;

проведення в територіальній громаді інформаційно-просвітницької, пропагандистської роботи, спрямованої на формування в осіб / сімей навичок позитивної поведінки, ведення здорового способу життя;

виявлення вразливих груп населення та осіб / сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах;

забезпечення надання базових соціальних послуг особам / сім'ям відповідно до Закону України „Про соціальні послуги”;

подання до Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій клопотань про надання соціальних послуг на

регіональному рівні особам / сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах;

затвердження, забезпечення фінансування та виконання місцевих програм у частині проведення соціальної роботи;

забезпечення підвищення професійної компетентності / кваліфікації працівників суб'єктів, що проводять соціальну роботу;

забезпечення взаємодії суб'єктів системи ведення соціальної роботи, які в межах компетенції проводять соціальну роботу із вразливими групами населення та особами / сім'ями, які перебувають у складних життєвих обставинах;

моніторинг проведення соціальної роботи;

збір, аналіз та поширення інформації щодо проведеної соціальної роботи, сприяння впровадженню успішного вітчизняного та міжнародного досвіду у сфері соціальної роботи та надання соціальних послуг;

розгляд і розв'язання інших питань у сфері соціальної роботи відповідно до закону.

Центри соціальних служб / центри надання соціальних послуг. Проведення соціальної роботи з особами / сім'ями, які належать до вразливих груп населення та / або перебувають у складних життєвих обставинах, покладається на міські, районні у містах, селищні та сільські центри соціальних служб / центри надання соціальних послуг.

Міські, районні у містах, селищні та сільські центри соціальних служб / центри надання соціальних послуг:

проводять соціальну роботу, спрямовану на запобігання потраплянню осіб / сімей у складні життєві обставини;

надають особам / сім'ям, які належать до вразливих груп населення та / або перебувають у складних життєвих обставинах, комплекс соціальних послуг відповідно до їхніх потреб згідно з класифікатором соціальних послуг, затвердженим центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, з метою подолання

складних життєвих обставин та мінімізації негативних наслідків таких обставин.

У міських, районних у містах, селищних та сільських центрах соціальних служб / центрах надання соціальних послуг можуть бути утворені структурні підрозділи – служби (відділення) для проведення соціальної роботи, спрямованої на:

запобігання потраплянню в складні життєві обставини осіб та сімей з дітьми, подолання таких обставин та мінімізацію їх негативних наслідків;

запобігання відмовам від новонароджених дітей;

соціально-психологічну реабілітацію дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах;

соціальну адаптацію дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб з їх числа;

соціально-психологічну підтримку внутрішньо переміщених осіб, учасників антитерористичної операції, операції Об'єднаних сил і членів їхніх сімей;

сприяння прийомним батькам, батькам-вихователям, опікунам / піклувальникам у створенні належних умов для утримання, проживання, виховання, розвитку дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, осіб із їх числа у прийомних сім'ях, дитячих будинках сімейного типу, сім'ях опікунів / піклувальників;

соціальний патронаж осіб (у тому числі дітей), які перебувають у конфлікті із законом;

надання комплексу послуг в умовах стаціонарного / денного перебування, зокрема послуги денного догляду за дітьми з інвалідністю та дітьми, яким не встановлено інвалідність, але які є хворими на тяжкі перинатальні ураження нервової системи, тяжкі вроджені вади розвитку, рідкісні орфанні захворювання, онкологічні, онкогематологічні захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкі психічні розлади, цукровий діабет I типу (інсулінозалежність), гострі або хронічні захворювання нирок IV ступеня, дітьми, які отримали тяжку травму, потребують трансплантації органа, потребують паліативної допомоги. Перелік зазначених тяжких

захворювань, розладів, травм, станів дітей, яким не встановлено інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України; екстрене / кризове втручання.

Соціальну роботу (в частині надання соціальних послуг) в закладах, установах, організаціях комунального та недержавного сектору здійснює соціальний працівник.

До повноважень соціального працівника належить:

оцінювання індивідуальних потреб особи для надання їй соціальної послуги відповідно до прийнятого рішення щодо надання соціальної послуги;

надання соціальних послуг особам, які перебувають у складних життєвих обставинах, відповідно до результатів оцінювання їхніх потреб;

формування в отримувачів соціальних послуг знань, умінь, навичок відповідно до їхніх індивідуальних планів надання соціальних послуг;

інші повноваження щодо надання соціальних послуг відповідно до законодавства.

Питання для самоконтролю:

- *Назвіть основні напрямки соціальної роботи органів державної влади*

- *Охарактеризуйте роль органів державної влади в економічній сфері – відтворенню сутнісних сил людини; розвитку нової робочої сили*

- *Визначте діяльність органів державної влади у політичній сфері – як самоорганізації конкретної людини, так і громадянського суспільства в цілому*

- *У чому полягає діяльність органів державної влади у культурній сфері – розвиткові духовності як окремої людини, так і суспільства в цілому.*

ТЕМА 15. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ДАЙДЖЕСТ ЗМІН

У процесі вивчення дисципліни «Трудове право та право соціального захисту» студентам варто звернути увагу на останні зміни трудового законодавства, які запроваджені Законом від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

1. Інформування працівників. Ст. 23 КЗпП доповнили нормою, що роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення¹³⁴.

Законодавство не визначає порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо. Водночас, з метою додержання норм цієї частини, роботодавець має вжити заходів, достатніх для доведення того факту, що у працівника об'єктивно була можливість ознайомитись з такою інформацією.

Ст. 29 КЗпП визначено перелік інформації, про яку до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника¹³⁵. Нова редакція цієї статті передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці.

У зв'язку з специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає

¹³⁴ Кодекс законів про працю

¹³⁵ Кодекс законів про працю

інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Натомість відповідно до статті 153 КЗпП при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

2. Нові підстави припинення трудового договору. Ст. 36 КЗпП доповнили новими пунктами:

8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8²) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд¹³⁶.

Доповнення пунктами 8-1 та 8-2 усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи (зокрема ФОП).

Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону. У зв'язку з появою у пункті 8-2 статті 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим)

¹³⁶ Кодекс законів про працю

рекомендовано при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.

Щодо пункту 8³ – дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП). Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;

2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

У випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

3. Додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця - неможливість забезпечення працівника роботою у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов. Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою.

Розірвання трудового договору не вимагає дотримання положень частини третьої статті 40 КЗпП, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу¹³⁷.

Одночасно, роботодавцеві з метою мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів перед прийняттям рішення щодо

¹³⁷ Кодекс законів про працю

застосування зазначеної норми краще забезпечити проведення консультацій з представниками працівників (наприклад, щодо неможливості забезпечення в подальшому роботою внаслідок знищення майна).

Для працівників, які звільнені з цієї підстави закріплено додаткову гарантію - протягом одного року він має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Для забезпечення реалізації даного положення та з метою уникнення потенційних спорів, доцільно роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, зберігати контактні дані звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Розірвання трудового через неможливість забезпечення працівника роботою здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

При розірванні трудового договору з цієї підстави працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. При цьому колективним або трудовим договором можливе встановлення більш високих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.

Встановлюється особливий порядок вивільнення працівників у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, який відрізняється від загальної процедури вивільнення:

- персональне попередження працівника не менш ніж за 10 календарних днів;

- надання інформації про заплановане вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів;

- повідомлення державної служби зайнятості про заплановане звільнення працівників, а також проведення протягом п'яти календарних днів консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням.

4. Обов'язок роботодавця повідомити про нараховані та виплачені суми при звільненні. Встановлюється, що разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові також і письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Узгодження з нормами статті 116 КЗпП¹³⁸.

5. При переведенні з одного підприємства на інше відпустка не переноситься. Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

6. Зарахування стажу, що дає право на відпустку. Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на

¹³⁸ Кодекс законів про працю

підприємстві на час призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на відпустку.

7. Роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем. У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності - входить до складу спадщини.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства.

8. Сумісництво. На рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України. Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників.

9. Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки. Заробітна плата за весь час відпустки у загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.

При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними¹³⁹.

Як правило, умови, зокрема, договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше.

10. Розрахунки при звільненні. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму.

У разі невивплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

11. Виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу. З метою уникнення дискримінаційних підходів відносно працівників, які будуть прийняті (призвані) на військову

¹³⁹ Кодекс законів про працю

службу після дня набрання чинності Законом, збереження роботодавцем заробітної плати за працівниками, які були прийняті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом, на думку Мінекономіки, слід припинити.

Разом з тим, відповідно до статті 9¹ КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

12. Строки позовної давності у трудових спорах. Головним нововведенням стало те, що відтепер працівник може звернутися до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.

13. Тривалість робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Оновлена редакція цієї частини уточнює, що збільшення тривалості робочого часу у період воєнного стану до 60 годин на тиждень є правом роботодавця і не передбачає встановлення такої тривалості для всіх в обов'язковому порядку.

Водночас змінами визначено, що таке рішення може бути прийнято виключно стосовно організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

Максимально величину нормальної тривалості робочого часу у період дії воєнного стану працівників, яким відповідно до

законодавства встановлено скорочену тривалість робочого часу (лікарі, працівники на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та інші), зменшено з 50 до 40 годин.

14. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства.

Сторонам надали право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятним для них способом створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, в т.ч. і про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

15. Обмеження відпустки тривалістю 24 календарні дні. Змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні.

Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, може бути надано за рішенням роботодавця таку відпустку повної тривалості.

Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки.

Слід звернути увагу, що обмеження надання щорічної основної відпустки стосується виключно тієї відпустки, що надається за поточний робочий рік. На невикористані відпустки працівника за попередні робочі роки не поширюються обмеження, передбачені частиною першою статті 12.

На період дії воєнного стану призупинено обов'язок роботодавця надавати невикористану щорічну відпустку протягом не більше ніж 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка, а також заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд.

Абзац четвертий частини першої окремо наголошує на тому, що у разі звільнення працівника зберігається обов'язок роботодавця компенсувати всі належні йому дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, невикористані на момент звільнення.

16. Призупинення дії трудового договору. Змінами удосконалено правове регулювання призупинення дії трудового договору: детально визначено критерії та умови призупинення дії трудового договору, передбачено механізм відновлення дії призупиненого трудового договору, передбачено обмеження щодо застосування механізму призупинення дії трудового договору щодо окремих категорій працівників.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу).

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

17. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України. Передбачається розроблення механізму відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

18. Відновлення заходів контролю Держпраці. Інспектори праці перевірятимуть дотримання вимог законодавства:

- в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- з питань виявлення неоформлених трудових відносин;
- з питань законності припинення трудових договорів.

Закон діє у період дії воєнного стану. Після припинення воєнного стану залишаються чинними тільки норми частини

четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які забезпечують можливість відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Питання для самоконтролю:

- *Які зміни було внесено до чинного законодавства з огляду на оголошення воєнного стану в Україні?*
- *Яким чином відбувається звільнення працівників в умовах воєнного стану?*
- *Які зміни торкнулися виплати заробітної плати в умовах воєнного стану?*
- *Чи змінилося законодавство України про відпустки в умовах воєнного стану?*

ПИТАННЯ ДЛЯ ДИСКУСІЇ

1. Охарактеризуйте концепції соціального забезпечення, які існують у світі. Яка з них, на Вашу думку, є найбільш ефективною?

2. Які основні риси притаманні системі соціального забезпечення в Україні?

3. Яким чином співвідносяться поняття «соціальне забезпечення» та «соціальний захист»?

4. Чи може, на Вашу думку, громадянин України оскаржити до Європейського суду з прав людини необґрунтовану відмову у здійсненні перерахунку пенсії за віком?

5. Охарактеризуйте сучасний стан соціального забезпечення в Україні.

6. Наведіть відомі Вам приклади порушення прав громадян України на соціальний захист.

7. Які організаційно-правові форми соціального забезпечення на сьогодні існують в Україні? У чому полягає їх зміст та особливості, які між ними відмінності?

8. Який зміст необхідно вкладати у принцип державного гарантування в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування?

9. Яка роль недержавного соціального страхування в сучасних ринкових умовах? Чи доцільний його розвиток в майбутньому в Україні?

10. Надайте характеристику існуючим видам соціального забезпечення в Україні. Які з них потребують вдосконалення?

11. Розкрийте зміст таких правових категорій, як «соціальний ризик», «соціальна потреба» та їх значення для становлення права соціального забезпечення.

12. «Право соціального забезпечення» чи «Право соціального захисту»: доведіть обґрунтованість назви галузі права.

13. Назвіть відомих учених, які стали фундаторами права соціального забезпечення як самостійної галузі права.

14. Назвіть особливості методу правового регулювання суспільних відносин у сфері соціального забезпечення.

15. Визначте співвідношення системи галузі права соціального забезпечення і системи соціально-забезпечувального законодавства, системи галузі права соціального забезпечення і системи науки права соціального забезпечення.

16. Які елементи утворюють систему галузі права соціального забезпечення? Проаналізуйте точки зору в теорії права соціального забезпечення, обґрунтуйте власну позицію.

17. Розкрийте зміст регулятивної функції права соціального забезпечення.

18. Проаналізуйте зміст гуманістичної функції права соціального захисту.

19. Охарактеризуйте становлення та розвиток соціального права в Україні.

20. Проаналізуйте співвідношення соціального права і права соціального забезпечення.

21. Проаналізуйте чинне законодавство та наведіть приклади загальних норм, які поширюються на всіх громадян України, і спеціальних правових норм, що врегульовують особливості відносин з соціального забезпечення окремих категорій громадян.

22. Наведіть приклади норм чинного законодавства, в яких конкретизовано конституційні положення щодо забезпечення права на соціальний захист.

23. Чи всі конституційні засади реалізовано у законодавстві, що регулює соціальне забезпечення громадян?

24. Наведіть види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування.

25. Адміністративна відповідальність за порушення трудового законодавства, її істотні характеристики.

26. Затримка виконання рішення про поновлення на роботі.

27. Матеріальна відповідальність посадової особи, винної в незаконному звільненні або переводі працівника на іншу роботу.

28. Поновлення на роботі і зміна формулювання причин звільнення.

29. Повна матеріальна відповідальність працівників за збиток, заподіяний підприємству.

30. Пільги працівникам у зв'язку з навчанням у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах.

ТЕМИ НАУКОВИХ ПОВІДОМЛЕНЬ І РЕФЕРАТІВ

1. Концепції, форми та системи соціального забезпечення: світовий досвід
2. Системи соціального забезпечення в окремих зарубіжних країнах: досвід для України
3. Благодійна діяльність у зарубіжних країнах та її роль у соціальному захисті населення.
4. Досвід зарубіжних країн у фінансуванні соціальних програм за рахунок коштів підприємств або окремих фізичних осіб.
5. Конституція України – основне джерело права соціального забезпечення.
6. Міжнародно-правові акти як джерела права соціального забезпечення.
7. Закони України та підзаконні нормативно-правові акти у системі джерел права соціального забезпечення.
8. Акти соціального діалогу як джерела права соціального забезпечення
9. Роль судової практики в регулюванні відносин із соціального забезпечення.
10. Проблеми кодифікації законодавства про соціальне забезпечення.
11. Сучасний стан дотримання конституційних гарантій права на соціальний захист
12. Поняття та структура соціального забезпечення в Україні
13. Функції соціального забезпечення: поняття та значення
14. Право соціального забезпечення і медичне право.
15. Право соціального забезпечення і трудове право.
16. Організаційно-правові форми соціального забезпечення в Україні: загальна характеристика
17. Право на соціальний захист та конституційні гарантії його здійснення в Україні
18. Поняття та загальна характеристика організаційно-правових форм соціального забезпечення в Україні.

19. Види соціального забезпечення: поняття та загальна характеристика.
20. Фінансування соціального забезпечення в Україні.
21. Правове регулювання діяльності страхових фондів.
22. Правове регулювання діяльності Пенсійного фонду України.
23. Захисна функція профспілок в умовах переходу до ринкових відносин.
24. Загальна характеристика правового статусу профспілок у сфері праці. Класифікація прав профспілок.
25. Гарантії прав профспілок і виборних профспілкових працівників.
26. Відповідальність профспілок.
27. Організація об'єднаних націй як суб'єкт міжнародно-правового регулювання трудових відносин.
28. Міжнародна організація праці як суб'єкт міжнародно-правового регулювання трудових відносин.
29. Рада Європи як суб'єкт міжнародно-правового регулювання трудових відносин.
30. Європейський Союз як суб'єкт міжнародно-правового регулювання трудових відносин.

ГЛОСАРІЙ

Атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня.

Безробітний – особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування.

Вакансія – вільна посада (робоче місце), на яку може бути працевлаштована особа.

Громадське об'єднання – це добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів.

Громадська спілка – це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи.

Державна служба зайнятості – це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України.

Дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівника понести негативні наслідки за невиконання або неналежне виконання ним з його вини трудових обов'язків. Правовою підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.

Дисциплінарний проступок – це винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець), громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Зайнятість – 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.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Індексація грошових доходів населення – встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а)

встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Конкурентоспроможність працівника – сукупність якостей особи, що характеризують її здатність працювати, рівень володіння знаннями, уміннями та навичками.

Контракт – це особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа Ліга Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй, що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Молодий працівник – громадянин України віком до 35 років, випускник професійно-технічного або вищого навчального закладу, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи територіального органу центрального органу виконавчої

влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в тому числі незалежно від місця першого працевлаштування.

Молодіжні громадські організації – об'єднання громадян віком від 14 до 35 років, метою яких є здійснення і захист своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших спільних інтересів.

Молодь, молоді громадяни – громадяни України віком від 14 до 35 років.

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Неповна зайнятість – зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання.

Нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Нове робоче місце – робоче місце, яке створене у зв'язку із створенням нового суб'єкта господарювання (крім того, що створений шляхом припинення) або збільшення штатної чисельності працівників за умови відсутності скорочення (зменшення) середньомісячної чисельності за попередні 12 місяців, а також створене шляхом модернізації або зміни технології виробництва, що потребують нових знань, навичок та вмінь працівника.

Норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Організації профспілки – організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Основне місце роботи – місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Особи працездатного віку – особи віком від 16 років, які не досягли встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку.

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі.

Перше робоче місце – місце роботи молодих громадян після закінчення будь-якого навчального закладу або припинення навчання в ньому, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а

також після звільнення зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.

Підтвердження кваліфікації працівників – процедура визначення відповідності професійних знань, умінь і навичок працівників установленим законодавством вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом атестації.

Підходяща робота – це робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю.

Працездатні особи – особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

Працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Премія – це основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, яка виплачується працівникам за результатами їх трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками та умовами оцінки цих результатів, визначеними підприємством.

Примирна комісія – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Прогол – це відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад,

самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу).

Продуктивна зайнятість – зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій.

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійне захворювання – захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Професійне навчання – набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Профспілковий орган – орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження).

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю).

Робочий час – це встановлений законом проміжок часу, протягом якого працівник повинен виконувати певну роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Сезонні роботи – це роботи, які внаслідок природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), що не перевищує шести місяців.

Страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Трудова дисципліна – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, що визначає точне виконання ними своїх трудових функцій.

Трудова міграція – переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи.

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Трудовий договір – 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.

Трудові спори – це передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу розбіжності, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу встановлення умов праці, укладення трудового договору, застосування норм трудового законодавства. Трудові спори розрізняють за своїм суб'єктним складом (індивідуальні і колективні), характером розбіжностей (позовні і непозовні) і порядком розгляду (загальний, судовий і спеціальний).

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків і який використовується працівником на власний розсуд.

Часткове безробіття – вимушене тимчасове скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного і структурного характеру без припинення трудових відносин.

Штатний розпис – це документ, що встановлює для даного підприємства, установи, організації структуру, штати й посадові оклади працівників. Штатний розпис містить найменування посад, чисельність персоналу і оклади по кожній посаді.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Нормативно-правові акти:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Господарський кодекс України : Закон України від 16. 01. 2003 р. № 436-IV URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/436-15>)
4. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV .. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>)
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.10. 2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
8. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
9. Про соціальний діалог : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
10. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03. 03. 1998 р. № 137/98 ВР URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

13. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

14. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. №5067-VI URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

15. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

16. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

17. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [Електронний ресурс] // Верховна Рада України; Закон від 09.07.2003 № 1058-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

18. Про пенсійне забезпечення. Верховна Рада України; Закон від 05.11.1991 № 1788-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>

19. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб. Верховна Рада України; Закон від 09.04.1992 № 2262-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2262-12>

20. Про пенсії за особливі заслуги перед Україною. Верховна Рада України; Закон від 01.06.2000 № 1767-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1767-14>

21. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Верховна Рада України; Закон від 28.02.1991 № 796-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/796-12>

22. Про недержавне пенсійне забезпечення. Верховна Рада України; Закон від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.

Рішення Конституційного Суду України:

1. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну "законодавство") від 9.07. 1998 р. Справа № 12-рп/1998 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>

2. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття "професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації", використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р. Справа № 14-рп/1998 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-98#Text>

3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря Володимира Васильовича щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 2371 цього кодексу від 22.02.2012 р. Справа № 4-рп/2012 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-12#Text>

4. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 р. Справа № 6-р(II)/2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19/card2#Card>

5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10. 2013 р. Справа № 9-рп/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13#Text>

6. Рішення Конституційного Суду України (Перший сенат) у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури" від 28.01. 2016 р. № 955-VIII зі змінами від 12.07. 2019 р. Справа № 5-п(І)/2019 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-19#Text>

Судова практика:

1. Дайджест судової практики Верховного Суду зі спорів, що виникають із трудових відносин. Рішення, внесені до ЄДРСР, за період із 17.08. 2018 по 02.01.2020 р. / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2020. 284 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Dajdzhest_trudovi_vidnosyny.pdf

2. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 31 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogljad_KKS_06_2020.pdf.

3. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за квітень 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 60 с. URL:

https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Ogliad_KAS.pdf

4. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, за лютий 2021 року / упоряд. правове управління (ІІІ) департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду. Київ, 2021. 31 с. URL:

https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Oglyad_KCS_02_2021.pdf

5. Про практику застосування законодавства про оплату праці: постанова Пленуму Верховного Суду України від 24. 12. 1999 р. №13 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>

6. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

7. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: постанова Пленуму Верховного Суду України від 31. 03. 1995 р. №4 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>

8. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам: постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. №14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>

Основна література

1. Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / [Г. І. Чанишева та ін.] ; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Гельветика, 2018. 279 с.

2. Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навчальний посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с.

3. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України : навчальний посібник. Львів : «Галицька видавнича спілка», 2022. 312 с.

4. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудових правовідносин : монографія. Львів : Растр-7, 2020. 233 с.

5. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників [Текст] : підручник / С. Я. Вавженчук ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т. - 2-ге вид. Харків : Право, 2018. 557 с.
6. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2018. 20 с.
7. Венедіктов В. С. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання : монографія. Суми. 2016. 240 с.
8. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрямок підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.
9. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. 173 с.
10. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 19 с.
11. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 20 с.
12. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / І. П. Жигалкін; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2016. 40 с.
13. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. «Трудове право України»: навч. посіб. 2-ге вид. доповн. і переробл. Київ: Алерта, 2020. 442 с.
14. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія / М. І. Іншин, В. І. Щербина ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Харків : Діса плюс, 2016. 327 с.
15. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків, 2017. 426 с.

16. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання: монографія Венедіктов В.С., Горбачова К.М. Суми. 2016. 242 с.
17. Корнєєв Ю. В. Трудове право України : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури. 2019. 112 с.
18. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія, 2018. Право. 392 с.
19. Кушнір, Н. В. Теоретичні засади реалізації гендерної рівності у трудовому праві України : дис. ... д-ра філос.: 12.00.05, 081 Харків, 2020. 208 с.
20. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія / К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : У справі, 2017. 229 с.
21. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків, 2016. 239 с.
22. Міщук М. О. Теоретико-правові засади соціального партнерства в Україні : монографія; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Харків : Діса плюс, 2015. 431 с.
23. Мокрицька Н. П. Реалізація права на працю за трудовим договором: проблеми правового регулювання : монографія. Львів. 2014. 253 с.
24. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.
25. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України станом на 05 лютого 2019 року / Журавльов Д. В., Обушенко О. М. 2019. 336 с.
26. Правові проблеми трудового та пенсійного законодавства України в контексті євроінтеграції : монографія / Н. М. Хуторян, С. В. Вишновецька, М. М. Шумило, Я. В. Сімутіна, Л. П. Гаращенко; ред.: Н. М. Хуторян; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : Ніка-Центр, 2017. 255 с.

27. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: Вид-во Галич-Прес, 2020. 595 с.
28. Рим О.М. Про працівника як основного суб'єкта трудового права у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету*: серія юридична. 2020. № 70. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10965>
29. Розвиток трудового потенціалу як складова соціальної безпеки України : монографія / С. В. Вишновецька, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. С. Сахарук та ін. / за ред. М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ : ФОРМ Маслаков, 2018. 544 с.
30. Сімутіна, Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса, 2019. 43 с.
31. Сіроха Д. І. Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 394 с.
32. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
33. Серета О. Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.
34. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 20 с.
35. Трудове право : навчальний посібник; за ред. В. О. Кучера, Львів. 2017. 564 с.
36. Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А. М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О. М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право. 2019. 544 с.
37. Трудове право України : підручник, за ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. К.: Юрінком Інтер. 2018. 600 с.

38. Трудове право України [текст] : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
39. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
40. Трудове право та право соціального забезпечення : навч. посібн. для підгот. до іспиту. Харків : Право, 2021. 258 с
41. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.
42. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина: навчальний посібник. Чернігів : ПАТ «ПВК Десна». 2016. 692 с.
43. Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал». 2018. 248 с.
44. Швець В. О. Забезпечення стабільності трудових правовідносин: теорія та практика : монографія. Харків : Панов, 2020. 368 с.
45. Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Луценко О. Є. Рішення Конституційного Суду України, Правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів : наук.-практ. видання. Харків : Юрайт, 2020. 264 с.
46. Ярошенко О. М., Мельничук Н. О., Величко Л. Ю. Захист трудових прав працівників на час виконання державних або громадських обов'язків: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. 220 с.
47. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України : наук. видання. Харків : Юрайт, 2021. 412 с.
48. Ярошенко О. М., Іншин М. І., Луценко О. Є. Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування : монографія. Харків : Юрайт, 2022. 188 с.

Додаткова література:

49. Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту : колект. монографія / [Г. І. Чанишева та ін.] ; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса : Гельветика, 2018. 279 с.

50. Безкровний О. В., Аранчій В. І., Лихопій В. І. Соціальне страхування : навч. посіб. Полтава : ПДАА, 2016. 219 с.

51. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудоових правовідносин : монографія. Львів : Растр-7, 2020. 233 с.

52. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників [Текст] : підручник / С. Я. Вавженчук ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Юрид. ф-т. - 2-ге вид. - Харків : Право, 2018. 557 с.

53. Вареник О. С. Правове регулювання порядку припинення трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2018. 20 с.

54. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України : навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напряом підготовки 081 «Право»). Харків : Право, 2018. 294 с.

55. Венедіктов В. С. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання : монографія. Суми. 2016. 240 с.

56. Венедіктов С. В. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України : [монографія] Київ : Ніка-Центр, 2017. 173 с.

57. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 19 с.

58. Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2017. 20 с.

59. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права України: проблеми сучасної теорії і практики : монографія Х. : Право, 2015. 360 с.

60. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / І. П. Жигалкін; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2016. 40 с.
61. Кисельова О. І. Співвідношення міжнародного, державного, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання трудових відносин : монографія. Харків, 2017. 426 с.
62. Концептуальні підходи до визначення трудового договору в нових умовах господарювання: монографія Венедіктов В.С., Горбачова К.М. Суми. 2016. 242 с.
63. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія, 2018. Право. 392 с.
64. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків, 2016. 239 с.
65. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія / К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : У справі, 2017. 229 с.
66. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.
67. Рим О.М. Про працівника як основного суб'єкта трудового права у Європейському Союзі. *Вісник Львівського університету: серія юридична.* 2020. № 70. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/law/article/view/10965>
68. Сімутіна, Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". Одеса, 2019. 43 с.
69. Смолярова М.Л. Трудове право України: Словник-довідник. Запоріжжя: «Просвіта», 2016. 152 с.
70. Тиха А. П. Правове регулювання змін трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 20 с.

71. Шишлок В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 20 с.

Електронні ресурси:

Інформаційне забезпечення навчальної дисципліни «Проблеми трудового права та соціального захисту» формується за допомогою інформаційних ресурсів, джерелом отримання яких офіційні веб-сайти:

Верховної Ради України. URL: <http://rada.gov.ua>;

Єдиного державного реєстру судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua>;

Конституційного Суду України. URL: <http://www.ccu.gov.ua/uk/index>;

Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua>.

Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/>

Державного центру зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>

Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/>

Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/>

Фонду соціального страхування. URL: <http://www.fssu.gov.ua/>

Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського – <http://www.nbuv.gov.ua>

Львівської національної наукової бібліотеки України імені В. Стефаника. URL: <http://www.lsl.lviv.ua>

Електронної бібліотеки Львівського державного університету внутрішніх справ. URL: <http://lvduvs.edu.ua>.

Навчальне видання

БУТИНСЬКА Роксолана Ярославівна

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Навчальний посібник

Підписано до друку 29.08.2023
Формат 60×84/16. Гарнітура Times New Roman.
Друк цифровий. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 16,74. Обл.-вид. арк. 12,02.
Наклад 100 прим.

Видавець та виготовлювач: Видавництво «Растр–7»

79005, м. Львів, вул. Кн.Романа, 9/1

тел./факс:, 235-72-13

e-mail: rastr.sim@gmail.com, www.rastr-7.com.ua

Свідоцтво державної реєстрації

ЛВ №22 від 19.11.2002 р.

PACTP 7

ISBN 978-617-8296-35-3



9 786178 296353