

РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2

Єгорова-Луценко Т.П.,

*Начальник головного територіального управління юстиції у Харківській області***ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

У статті проаналізовано специфіку механізму забезпечення трудових прав працівників сільського господарства. Досліджено зміст та сутність даного правового явища. З'ясовано значення механізму забезпечення трудових прав працівників сільського господарства.

Ключові слова: механізм, забезпечення прав, трудові права, працівник, сільське господарство.

In the article the specifics of the provisioning mechanism labor rights of agricultural workers are analyzed. The content and essence of this legal phenomenon are investigated. The importance of the mechanism for ensuring the labor rights of agricultural workers has been clarified.

Key words: mechanism, provision of rights, labor rights, employee, agriculture.

Питання механізму забезпечення трудових прав працівників сільського господарства малодосліджене та потребує встановлення меж його дії й відмінностей від інших механізмів, що діють в контексті втілення даних прав. П.О. Шорський зауважує, що механізм забезпечення прав та свобод є «процесом діяльності державних органів, наділених відповідною компетенцією, які через певні форми, методи та засоби створюють належні умови реалізації, охорони та захисту прав, свобод і законних інтересів громадян» [1, с. 65].

Слід наголосити, що механізм забезпечення поширює свою дію на усіх осіб, незалежно від їх громадянства. В контексті трудових прав сільського господарства важливим є лише офіційність працевлаштування та факт перебування у трудових відносинах. Крім того, повноваження щодо забезпечення можуть бути покладені й на органи місцевого самоврядування або ж професійні спілки, тобто перелік суб'єктів є значно більшим. Також спірним є і використання формулювання «процес діяльності», оскільки діяльність передбачає вказівку на конкретного суб'єкта виконання такої діяльності, а процес передбачає взаємодію між різними елементами. Крім того, на відміну від процесу, діяльність не обов'язково має бути системною та послідовною, що є ключовим в аспекті саме забезпечення, яке має проводитись постійно.

І.В. Лагутіна пропонує під юридичним механізмом забезпечення особистих немайнових трудових прав розуміти «систему передумов, а також засобів і умов, через які визнаються та реалізуються дані права та відбувається їх гарантування і захист з боку уповноважених органів, працівників (їх представників)» [2, с. 5].

Погоджуючись із автором щодо розуміння механізму як системи, зазначимо, що все ж потребує уточнення реалізація механізму забезпечення, адже саме це дає можливість зрозуміти його ефективність та надалі виявити, який із його етапів або елементів потребує удосконалення. Встановлення функцій механізму забезпечення, гарантування та захисту дещо розвиває компетенцію органів публічної влади щодо спрямування їх діяльності, адже захист передбачає притягнення до юридичної відповідальності, чого не може бути здійснено органами, які забезпечують реалізацію гарантій.

На думку О.Г. Середи, механізм забезпечення прав у сфері трудових відносин є «цілісною системою правових форм, засобів і заходів, які через взаємодію реалізують права й свободи, а також убезпечують від посягань такі права й попереджають їх порушення або поновлюють оскаржувані чи порушенні права та свободи» [3, с. 1].

Механізм забезпечення трудових прав працівників сільського господарства націлений на створення умов для реалізації трудових прав, а тому поновлення оскаржуваних прав не може ним охоплюватись. Дійсно, під час реалізації права на захист трудових прав можуть бути застосовані і юридичні гарантії, наприклад, повідомлення роботодавця про страйк або ж щодо збільшення суми відшкодування у випадку незаконного звільнення, коли роботодавець виконав рішення суду не одразу, однак основним інструментом є саме гарантія. Водночас під час оскарження з метою поновлення трудових прав, що є етапом механізму захисту, використовуються інші методи, засоби та принципи, які уже спрямовані не на збалансування інтересів суб'єктів трудового права в сільському господарстві, а на їх відновлення із можливим застосуванням примусу.

Дещо інше визначення надає В.В. Турияниця, який тлумачить юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників як «правові заходи та засоби, що взаємопов'язані між собою та створюють систему, яка спрямована на реалізацію трудових прав через гарантування, охорону та захист, які застосовуються уповноваженими органами через передбачені законодавчо форми й способи. Натомість існує механізм охорони, реалізації та захисту трудових прав, свобод і законних інтересів працівників» [4, с. 6].

Тобто механізм забезпечення розглядається у широкому сенсі, що дає змогу об'єднати різні процеси та завдання межах однієї системи. Реалізацію трудових прав працівниками сільського господарства може бути здійснено і без участі уповноважених осіб з боку держави, що стосується як охорони, так і захисту, наприклад, у випадках реалізації права на відпочинок або підвищення кваліфікації. Отже, застосування того чи іншого механізму залежить від настання конкретних юридичних фактів та/або волі працівника сільського господарства, а паралельне використання декількох норм права як щодо реалізації, так і захисту не має системного характеру.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що забезпечення трудових прав працівників сільського господарства – це послідовний та правомірний процес втілення органами публічної влади, професійними спілками, іншими суб'єктами трудового права власних прав та обов'язків, що передбачені національним законодавством, з метою гарантування створення комфортних умов реалізації та безперешкодного захисту трудових прав працівників сільського господарства.

Щодо елементів механізму забезпечення трудових прав працівників сільського господарства, то О.Є. Костюченко вказує на обов'язковість віднесення до них «правового статусу особи та юридичних гарантій прав і свобод. Вони є загальносоціальними умовами, які між собою знаходяться в непростих зв'язках, що є взаємними» [5, с. 98].

Для надання дієвості механізму забезпечення трудових прав необхідно є взаємодія усіх його елементів, до того ж вона не обов'язково повинна мати лінійний характер. Проте виділений перелік є недостатнім для встановлення саме взаємодії, оскільки не права та обов'язки, що включені до правового статусу, повинні кимось втілюватись, а застосування гарантій має захищатися. Крім того, правовий статус працівників сільського господарства буде відрізнятися залежно від того, чи це найманий працівник, чи член сільськогосподарського кооперативу або фермерського господарства, а також у процесі контролю та нагляду будуть залучатися додаткові державні органи. Механізм забезпечення повинен містити не лише засоби гарантування реалізації трудових прав працівниками сільського господарства, але й стимулювання такої діяльності як для роботодавців, так і для уповноважених органів.

І.В. Дашутін наводить велику кількість класифікацій елементів забезпечення законності у трудових правовідносинах, зокрема «залежно від структури: правові й інституційні елементи, залежності від виду елементів: ті, що пов'язані із захистом; ті, що пов'язані із охороною; ті, що

пов'язані із поновленням; ті, що пов'язані із реалізацією; ті, що пов'язані із гарантуванням як трудових прав, так і правопорядку» [6, с. 227].

Наведений перелік не дає можливості дійти висновку про саму сутність елементів механізму забезпечення та встановити, яким чином вони між собою взаємодіють. Так, поділ на правові та інституційні елементи не враховує ролі гарантій, які мають пасивний характер, що особливо стосується заборон для роботодавця в сільському господарстві. Для досліджуваного забезпечення важливим є не лише гарантування трудового правопорядку, але й аграрного, господарського, адміністративного та екологічного, адже лише за таких умов можливо досягнути єдності у процесі реалізації гарантій, а контроль за діяльністю суб'єктів трудових відносин буде дієвим.

Х.Ю. Джура включає до механізму забезпечення трудових прав такі елементи: превентивні засоби; захисні засоби; засоби відновлення. Крім того, він поділяє їх на «юрисдикційні та не юрисдикційні» [7, с. 42].

Цей поділ здійснюється на основі функцій, які виконують засоби забезпечення. Механізм забезпечення не може складатись винятково із одних засобів, адже незрозуміло, який саме характер вони мають та чи відповідають нормам права, а отже, є правомірними. Крім того, потрібна конкретизація суб'єктної направленості дії таких засобів, адже захист прав роботодавців не завжди сприятиме гарантуванню трудових прав працівників у сільському господарстві. Щодо включення до переліку засобів відновлення, то така позиція потребує деталізації, оскільки діяльність органів місцевого самоврядування та органів виконавчої влади не передбачає саме відновлення трудових прав працівників сільського господарства, оскільки вони не володіють відповідними повноваженнями. Механізм забезпечення діє до порушення норм права, коли й застосовуються уже юрисдикційні засоби захисту, а тому їх включення до досліджуваного механізму є недоречним.

Таким чином, елементами механізму забезпечення трудових прав працівників сільського господарства можливо вважати наступні:

- правові норми щодо заборон та обов'язків для суб'єктів трудових відносин;
- правові гарантії реалізації та захисту трудових прав працівників сільського господарства;
- діяльність органів публічної влади та професійних спілок щодо контролю й нагляду за реалізацією та захистом трудових прав працівників сільського господарства;
- юридичні засоби заохочення та рекомендації щодо втілення гарантій трудових прав працівників сільського господарства.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що забезпеченню трудових прав працівників сільського господарства притаманний цілий ряд особливостей як щодо охорони і гарантування, так і щодо контролю за діяльністю сільськогосподарських підприємств, що, у першу чергу, проявляється у створенні значної кількості підзаконних нормативно-правових актів сільськогосподарського спрямування. Водночас механізм забезпечення досліджуваних прав й досі є недосконалим, що пов'язано із відсутністю чітких державних програм, які об'єднували б елементи такого механізму для досягнення єдиних цілей та напрямів розвитку.

Значним недоліком можна вважати й відсутність спільного реформування адміністративної та трудової частини законодавства щодо забезпечення трудових прав у сільському господарстві, що спричиняє колізійність норм права та відсутність засобів оперативного впливу на діяльність уповноважених органів у сільському господарстві. Щодо значення забезпечення, то проведений аналіз свідчить про його всеохоплюваність та можливість впливу на кожен етап втілення трудових прав працівниками сільського господарства. Отже, норми права щодо забезпечення повинні існувати для кожного конкретного трудового права та стосуватися як гарантування в межах трудових відносин, так і залучення третіх осіб (громадських організацій чи професійних спілок) для більш результативного моніторингу та нагляду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шорський П. О. Адміністративно-правовий механізм забезпечення виборчих прав громадян в Україні: сутність і структурні елементи. Право і Безпека. 2017. № 2. С. 64-70
2. Лагутіна І. В. Юридичний механізм забезпечення особистих немайнових трудових прав працівників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення/ОНЮА. О., 2015. 39 с.
3. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до європейського союзу: дис. ... доктора юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2019. 473 с.
4. Туряниця В. В. Національний і міжнародний механізми забезпечення прав і свобод людини як цілісна правова система: вплив глобалізаційних процесів на їх удосконалення. URL: <https://cutt.ly/KuDcQKu> (Дата звернення: 20.03.20)
5. Костюченко О. Є. Функціональний підхід до правового забезпечення трудових прав свобод і закордонних інтересів громадян. Visegrad Journal on Human Rights, 2018. № 1, Ч. 1. С. 94–99.
6. Дашутін І. В. Структура механізму правового забезпечення законності трудових відносинах. Науковий вісник публічного та приватного права, 2018. № 4. С. 223-228
7. Джура Х. Ю. Засоби забезпечення трудових прав у сфері зайнятості в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2015. № 33-2. С. 38 – 42

УДК: 349.23

Панченко М. В.,

*д.ю.н., викладач кафедри цивільного права і процесу
Національної академії внутрішніх справ, член
комітету захисту прав адвокатів та гарантій
адвокатської діяльності НААУ, член комітету
з трудового права НААУ,
лектор Вищої школи адвокатури НААУ*

Вербовенко Д. Ю.,

*студент 2 курсу
юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

БЕЗРОБІТНИЙ АДВОКАТ, ЧИ ЦЕ МОЖЛИВО? АБО ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВЗАЄМОДІЇ АДВОКАТА З ДЕРЖАВНОЮ СЛУЖБОЮ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПЕНСІЙНИМ ФОНДОМ ЩОДО ОТРИМАННЯ ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ ТА 100% ПЕНСІЙНИХ ВИПЛАТ. АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ВЕРХОВНОГО СУДУ ТА ЄСПЛ

Стаття присвячена дослідженню питання впливу незупиненого права на заняття адвокатською діяльністю на отримання адвокатом повного пенсійного забезпечення, за умови призначення “спеціальної пенсії”, та на можливість реєстрації адвоката у державній службі зайнятості й отримання допомоги по безробіттю з урахуванням останніх правових висновків Верховного суду та Європейського суду з прав людини.

Ключові слова: адвокат, право на заняття адвокатською діяльністю, служба зайнятості, суд, допомога по безробіттю, пенсійне забезпечення.

Article is devoted to the research on the influence the right to advocacy has on receiving pension payments and the effect it does on a registration in the State Employment Center considering the latest judgements of the Supreme Court and European Court of Human Rights.

Key words: *advocate, right to advocacy, employment center, court, unemployment benefit, pension payments.*

Постановка проблеми. Основна проблема полягає у визначенні моменту, з якого особа, яка має право на заняття адвокатською діяльністю, вважається зайнятою особою, що має визначальне значення при ухваленні рішення про надання їй соціальної виплати з державного бюджету України. Також чи вважається зайнятою особою адвокат, який фактично не здійснює адвокатську діяльність та відповідно не отримує прибутку від неї, але не зупинив своє право на заняття адвокатською діяльністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Праці, що комплексно досліджують дане питання, відсутні. Але заслуговують на увагу та використовувалися під час написання даної статті роботи М. І. Іншина, Н. С. Горбаня, В.В. Заборовського та інших, що окремо досліджували аспект правового статусу адвоката та надання соціальної допомоги по безробіттю.

Мета даної статті дослідити, яким чином адвокат, який не здійснює свою професійну адвокатську діяльність, може отримати допомогу по безробіттю, а також вплив статусу адвоката на його пенсійне забезпечення, через аналіз практики як Верховного суду, так і Європейського суду з прав людини.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, слід проаналізувати, як національне законодавство визначає категорію «зайняте населення» та що розуміється під статусом «безробітного». Окрім цього, важливо зіставити дані поняття із категорією адвокатської діяльності аби зрозуміти їх взаємозв'язок.

Відповідно до ч.1 ст. 4 ЗУ «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать особи, які працюють 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 передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою. Частина 3 статті 44 даного закону встановлює, що відповідальність за істинність поданих до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, даних та документів, на підставі яких приймається рішення щодо реєстрації безробітного та призначення матеріального забезпечення, надання соціальних послуг, покладається на зареєстрованого безробітного. У свою чергу, пунктом 1 частин першої статті 43 вказаного закону передбачено, що статусу безробітного може набути 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. Частина друга статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» зазначає, що застраховані особи, зареєстровані в установленому порядку як безробітні, зобов'язані своєчасно подавати відомості про обставини, що впливають на умови виплати їм забезпечення та надання соціальних послуг. В той же час статтею 45 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що реєстрація безробітного припиняється у разі, зокрема: зайнятості особи; подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг; встановлення факту подання особою неправдивих даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних

послуг.

Згідно з пунктом 14.1.226 статті 14 Податкового кодексу України самозайнята особа – це платник податку, який є фізичною особою-підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності. Незалежна професійна діяльність – це участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, арбітражних керівників (розпорядників майна, керівників санацією, ліквідаторів), аудиторів, бухгалтерів, оцінників, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою-підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб. У свою чергу, відповідно до пункту 2 частини першої статті 1 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», адвокатська діяльність – це незалежна професійна діяльність адвоката щодо здійснення захисту, представництва та надання інших видів правової допомоги клієнту.

Із зазначеного можна зробити висновок, що відповідно до діючого законодавства в Україні адвокат відноситься до зайнятого населення з моменту отримання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю і для отримання статусу безробітного йому необхідно зупинити свою адвокатську діяльність, тобто внести відповідні зміни в ЄРАУ, доповнивши його записом про зупинення своєї діяльності, та почати ліквідаційну процедуру, якщо він перебував на відповідних обліках у державних органах.

Проаналізуємо правові висновки Верховного суду щодо приналежності адвоката до зайнятого населення та відповідно можливості отримання допомоги по безробіттю.

Застарілий правовий висновок Вищого адміністративного суду, ухвала від 28.04.2015 у справі № 2а-15922/12/2670: «Для встановлення, чи відноситься позивач до зайнятого населення, та, відповідно, для вирішення питання про можливість надання йому статусу безробітного, відповідач мав встановити, чи фактично позивач здійснює адвокатську діяльність у формах, передбачених законодавством, а також чи здійснює він незалежну професійну діяльність в розумінні Податкового кодексу України. Натомість, відповідачем вказані обставини не встановлювалися, тоді як висновок про здійснення позивачем адвокатської діяльності зроблено виключно на підставі наявності у нього свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю, що є безпідставним для прийняття наказів про припинення виплати допомоги по безробіттю та щодо повернення незаконно отриманих коштів безробітним».

Однак сьогодні правовий підхід Верховного суду щодо цього питання є діаметрально протилежним. Так відповідно до Постанови ВС від 31 травня 2018 року (КІС) справа № 750/9213/16-ц адвокатська діяльність – це незалежна професійна діяльність відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», а тому адвокат не може вважатися незайнятою особою з часу отримання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю, незалежно від часу взяття на облік органами Державної фіскальної служби України. Якщо адвокат не скористався своїм правом і не зупинив дію свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю при реєстрації та у період перебування на обліку як безробітний, то він не має права на отримання статусу безробітного і призначення виплати допомоги по безробіттю.

Також зазначена позиція підтверджується і в Постанові ВС від 19 грудня 2018 року (КАС) справа № 802/1206/17-а, в якій зазначено, що суд першої інстанції, задовольняючи позовні вимоги, виходив з того, що центр зайнятості при винесенні оскаржуваного наказу не встановив факту належності позивача до самозайнятого населення, оскільки не з'ясовано наявність фактичного здійснення ним адвокатської діяльності у формах, передбачених законодавством, та здійснення ним незалежної професійної діяльності в розумінні Податкового кодексу України. Такий висновок суд першої інстанції зробив, взявши до уваги правову позицію викладену в ухвалі Вищого адміністративного суду України від 28.04.2015 (справа № К/800/24844/13, 2а-

15922/12/2670).

В свою чергу, суд апеляційної інстанції, з яким погодився і суд касаційної інстанції, не погодився з висновком суду першої інстанції, скасував зазначене рішення та ухвалив нове про відмову в позові. Суд виходив з того, що адвокату, який має діюче свідоцтво про право на зайняття адвокатською діяльністю, надана законом можливість забезпечувати себе роботою, внаслідок чого він вважається особою, яка забезпечує себе роботою самостійно. Він належить до зайнятого населення та не може бути визнаний безробітним. Тому неправильним є висновок суду першої інстанції, що, оскільки, відсутній дохід від адвокатської діяльності і позивач не перебуває на обліку в органах податкової служби, тому він не є особою, яка займається адвокатською діяльністю. Нормативні акти, які застосовуються для врегулювання даних правовідносин, пов'язують підстави припинення реєстрації безробітних та припинення виплати допомоги по безробіттю з днем початку зайнятості особи, а не з днем безпосереднього виконання роботи.

Також Верховний суд зауважив, що доводи скаржника про те, що він не взятий на облік в органах податкової служби як самозайнята особа, що здійснює незалежну професійну діяльність, не мають правового значення для вирішення даного спору, адже відповідно до ЗУ «Про адвокатуру і адвокатську діяльність» адвокат має право здійснювати адвокатську діяльність після отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю та складання присяги адвоката України. Наявність зазначеного права чинним законодавством не пов'язано з реєстрацією адвоката в органах податкової служби як платника податків».

Але, в той же час, заслуговує на увагу правовий висновок Верховного суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі №137/558/17-ц від 28.10.2019 року. Саме зазначене рішення Верховного суду (поки єдине), яке винесено на користь адвоката у відносинах з центром зайнятості, суд зосередив увагу на тому, що адвокат не мав фактичної можливості займатися адвокатською діяльністю.

У контексті даного спору ключовим правовим питанням було питання щодо збереження статусу безробітного за особою, яка отримала свідоцтво про право на зайняття адвокатською діяльністю та відразу його зупинила.

З 10.01.2017 ОСОБА_1 перебував на обліку у центрі зайнятості та отримав статус безробітного, а з 17.01.2017 йому призначено допомогу по безробіттю.

Після цього, 18.01.2017 Радою адвокатів Вінницької області було прийнято рішення № 1 про видачу свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю, і ОСОБА_1 його отримав. Єдиний внесок за видачу свідоцтва сплатив 19.01.2017, а наступного дня, 20.01.2017, ОСОБА_1 зупинив адвокатську діяльність, про що в цей же день внесено відповідні відомості до Єдиного реєстру адвокатів України. Тобто дата офіційного внесення відомостей до Єдиного державного реєстру адвокатів України є датою, що підтверджує відповідний статус. Колегія суддів погодилась з тим, що свідоцтво про право на зайняття адвокатською діяльністю засвідчує право особи на заняття відповідною діяльністю і свідчить про те, що особа є самозайнятою.

Водночас Суд взяв до уваги, що позивач практично одразу скористався правом зупинити свідоцтво про право на зайняття адвокатською діяльністю, про що наступного дня після отримання свідоцтва подав відповідну заяву. Відтак, обставини, що зумовлювали втрату статусу безробітного, відпали.

З огляду на ці обставини, колегія суддів Верховного Суду погодилась з висновками судів попередніх інстанцій про те, що у період з 18.01.2017 по 19.01.2017 позивач не міг здійснювати адвокатську діяльність. З урахуванням односторонньої тривалості цього періоду позбавлення позивача права на одержання допомоги по безробіттю з формальних підстав (несвоєчасне повідомлення про факт отримання свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю) «є непропорційним».

Аналізуючи судову практику, варто звернутися і до відповідних рішень ЄСПЛ. Так у справі *Gaugusuz v. Austria*, § 41, суд встановив, що право на термінову матеріальну допомогу – допомога за системою соціального забезпечення, пов'язана з виплатою внесків у фонд страхування на

випадок безробіття – було, наскільки це було передбачено чинним законодавством, майновим правом для цілей статті 1 Протоколу № 1, тобто є позитивним обов'язком держави. В справі *Klein v. Austria*, § 57, було зазначено, що право на соціальну допомогу, яка виплачувалася з програми пенсійного забезпечення адвокатів, було пов'язане з виплатою внесків, та коли такі внески були зроблені, відповідній особі не може бути відмовлено в такій допомозі. Таким чином, внески в пенсійний фонд можуть, за певних обставин і відповідно до національного законодавства, створювати право власності (*Kjartan Asmundsson v. Iceland*, §39; *Apostolakis v. Greece*, §§28 та 35; *Bellet, Huertas and Vialatte v. France* (ухв.); *Skorkiewicz v. Poland* (ухв.)).

Крім цього, відповідно до практики Європейського суду з прав людини, яка сформувалась з питань імперативності правила про прийняття рішення на користь платників соціальних внесків, слідує, що у разі існування неоднозначності у тлумаченні прав та/чи обов'язків платника соціальних внесків слід віддавати перевагу найбільш сприятливому тлумаченню національного законодавства та приймати рішення на користь платника внесків (справи «Серков проти України» (заява №39766/05), «Щокін проти України» (заяви №23759/03 та №37943/06), які відповідно до ст.17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» підлягають застосуванню судами як джерела права (аналогічна позиція викладена у рішеннях Верховного суду, справа №160/3114/19 від 27.11.2019 року відносно адвокатів як платників єдиного соціального внеску).

Як відомо, адвокат протягом всієї своєї діяльності, навіть за відсутності доходу та фактичного нездійснення такої діяльності, сплачує в державний бюджет України єдиний соціальний внесок, який замінив собою чотири окремі відрахування: до пенсійного фонду; до фондів страхування на випадок безробіття; із тимчасової втрати працездатності; від нещасних випадків. Але, не зважаючи на це, фактично позбавлений можливості отримувати допомогу на випадок безробіття, що є досить нелогічним.

Окрім цього, варто наголосити на тому, що за діючою редакцією Конституції України (перехідні положення п. 11 розділу 15) на сьогоднішній день є норма прямої дії щодо адвокатської монополії з 01.01.2020 року, в тому числі по представництву в судах інтересів органів державної влади (отже і позовів державної служби зайнятості до адвокатів). Більше того, якщо взяти навіть нове законодавство, а саме ЗУ «Про самопредставництво юридичних осіб у судах», який вступив в силу 29.12.2019, то відповідно до нього юридична особа бере участь у справі через свого керівника, члена виконавчого органу, іншу особу, уповноважену діяти від її імені відповідно до закону, статуту, положення, трудового договору (зазначене повністю підтверджується правовими висновками Верховного суду: справи № 909/549/19, № 754/10324/18, № 140/2575/19, № 420/4829/19, № 200/7539/19-а).

Таким чином, адвокатам як відповідачам у спорах з державною службою зайнятості, необхідно звертати увагу на те хто підписав позовну заяву, інші процесуальні документи, представляє інтереси служби зайнятості у суді тощо. У випадку встановлення наявності неуповноваженого позивача або повторної неявки у судові засідання уповноваженого представника, клопотати про залишення позовної заяви без розгляду у відповідності до норм Цивільного процесуального кодексу України.

Також варто пам'ятати, що право на соціальний захист є невід'ємним конституційним правом громадян (стаття 64 Конституції України) і відповідно до правового висновку Верховного суду у справі № 802/1206/17 від 19.12.2018 року умовою стягнення виплаченого соціального забезпечення є виключно умисне невиконання застрахованою особою своїх обов'язків та зловживання ними. Відтак, позивач, який є суб'єктом владних повноважень, повинен довести вину застрахованої особи у формі прямого умислу, спрямованого саме на свідоме неповідомлення про працевлаштування з метою незаконного отримання допомоги з безробіття.

Отже, на сьогодні Верховний суд дотримується правової позиції, що наявність свідництва про

право на заняття адвокатською діяльністю саме по собі говорить про приналежність адвоката до зайнятого населення. Таким чином, допоки адвокат не зупинив своє право на заняття адвокатською діяльністю, йому не може бути надано статусу «безробітного» та відповідно виплачуватись допомога по безробіттю, попри сплачені ним внески та фактичне нездійснення адвокатської діяльності (відсутності доходу).

Цікавим та актуальним також видається питання взаємозв'язку наявності свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю з отриманням адвокатом пенсійних виплат відповідно до норм спеціальних законів у розрізі практики Верховного суду.

Проаналізуємо Постанову Верховного суду (КАС) від 07.04.2020 у справі №287/21/15-а, в якій позивач (адвокат) звернувся з вимогою про скасування рішення управління пенсійного фонду, яким виплата спеціальної пенсії позивача здійснювалась у розмірі 85% замість 100 %. Таке рішення управління пенсійного фонду базувалося на положеннях статті 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», зокрема на тому, що у період роботи на інших посадах/роботах пенсія, призначена особі відповідно до цієї статті (крім інвалідів I та II груп, інвалідів війни III групи та учасників бойових дій, осіб, на яких поширюється дія пункту 1 статті 10 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»), розмір якої перевищує 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, виплачується в розмірі 85 відсотків призначеного розміру, але не менше 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.

Позивач стверджував, що він не є працевлаштованим, а наявність свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю не свідчить про його зайнятість.

Верховний суд дійшов висновку, що особа, яка має свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю, фактично наділена можливістю забезпечити себе роботою самостійно. Тому, у даному випадку, виплату Пенсійним фондом пенсії позивачу в розмірі 85% замість 100 % було здійснено правомірно.

Отже, Верховний суд сформував правовий висновок і у сфері пенсійного забезпечення адвокатів, а саме, що наявність свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю є безумовною підставою вважати особу приналежною до зайнятого населення, незалежно від фактичного здійснення нею такої діяльності, отримання прибутку від неї, а отже, як наслідок, повинно мати місце обмеження пенсійних виплат адвокату у визначених законом випадках.

Висновки та пропозиції. Таким чином, вважаємо правову позицію Верховного суду щодо приналежності адвоката до зайнятого населення з моменту отримання свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю антисоціальною та такою, що не узгоджується з наведеною практикою ЄСПЛ. Пропонується змінити зазначену правову позицію та повернутись до правового висновку, зробленого у свій час ВАСУ, а саме, що для встановлення, чи відноситься адвокат до зайнятого населення необхідно встановити, чи фактично адвокат здійснює адвокатську діяльність у формах, передбачених законодавством, а також чи здійснює він незалежну професійну діяльність в розумінні Податкового кодексу України. Висновок про здійснення адвокатом адвокатської діяльності не може бути зроблено виключно на підставі наявності у нього свідоцтва про право на заняття адвокатською діяльністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02. 03. 2000. Зі змінами від 18.04. 2020. Верховна Рада України Офіційний веб-портал [URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>]

3. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/2755-17/ed20130401/sp:max20#n185>
4. Єдиний Державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>
5. Gaygusuz v. Austria, рішення ЄСПЛ від 16 вересня 1996 року.
6. Klein v. Austria, рішення ЄСПЛ від 03. 06. 2011 року.
7. Конституція України, прийнята 28 червня 1996 року з наст. змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
8. Трудове право України : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. - К. : «МП Леся», 2015. 532 с.
9. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 5 липня 2012 року. Зі змінами від 20.03. 2020 [Електронний ресурс]. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал. – [URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5076-17.>]
10. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання безробіття і зайнятості в Україні та напрямки його удосконалення //Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 1997. – №. 2. – С. 192-194.
11. Заборовський В. В., Бисага Ю. М., Булеца С. Б. Правовий статус адвоката: проблеми теорії та практики. – 2019.
12. Горбань Н. С. Зупинення права на заняття адвокатською діяльністю //Цивілістична процесуальна думка. – 2016. – №. 3. – С. 77-80.
13. Іванцова А. В. Проблеми реалізації адвокатом права на заняття адвокатською діяльністю //Вісник Академії адвокатури України. – 2009. – №. 1. – С. 180-183.

УДК 349.2

Кайда Н. Я.,

к.ю.н., проректор з адміністративної та наукової роботи КВП НАНУ, доцент кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства

ЗОВНІШНІЙ КОНТРОЛЬ ЗА ВІДПОВІДНІСТЮ ПРОЕКТІВ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО АКТУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРАВУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті проаналізовано специфіку зовнішнього контролю за відповідністю проектів нормативно-правового акту трудового законодавства України праву Європейського Союзу. З'ясовано види зовнішнього контролю по темі. Охарактеризовано сутність кожного із них.

Ключові слова: зовнішній контроль, трудове законодавство, праця, Європейський Союз, роботодавець.

In the article the specifics of external control over the compliance of draft regulations of labor legislation of Ukraine with the law of the European Union are analyzed. The types of external control on the topic are clarified. The essence of each of them is described.

Key words: external control, labor legislation, labor, European Union, employer.

Як свідчать статистичні дані, впродовж першої та другої сесії IX скликання Верховної Ради України було прийнято 155 законів. Порівнюючи із Верховною Радою України VIII скликання, відзначимо схожу динаміку прийняття законодавчих актів, адже у попередньому скликанні за цей же період було прийнято 140 законодавчих актів [1]. Аналізуючи статистику по різних скликаннях Верховної Ради України, зазначимо, що у 2019 році лише протягом кількох перших місяців роботи Верховної Ради України нового скликання було зареєстровано 1490 проєктів законів та постанов, із яких ухвалено 94 законопроєкти [2]. Верховна Рада VIII скликання прийняла всього 699 законопроєктів, із них у 2018 році – 158 [3], у 2017 році – 174, у 2016 році – 212 [4]; Верховна Рада України VII скликання прийняла 699 законопроєктів, VI скликання – 739 законопроєктів, у IV скликанні 801 законопроєкт став законом, а у III скликанні – 766 [5]. Як можемо перекоонатись, лише за останніх декілька років вітчизняним законодавцем було прийнято понад півсотні законодавчих актів і динаміка свідчить про те, що з кожним роком їх число зменшується, проте незначним чином, тобто чисельність прийнятих Верховною Радою України законів є дуже великою. Незважаючи на те, що такі нормативно-правові акти, як Кодекс законів про працю України [6], зберігають свою чинність протягом декількох десятків років, зміни до них по суті вносяться щорічно, тому законодавство України, у тому числі й трудове, можна охарактеризувати як нестабільне. Нові нормативно-правові акти та зміни до чинних нормативно-правових актів приймаються регулярно, і в умовах, коли Україною поставлено задачу щодо вступу до Європейського Союзу, важливо, щоб зміст кожного прийнятого законопроєкту у сфері трудового права відповідав задекларованим цілям зближення із законодавством Європейського Союзу та був сформульований із урахуванням принципів та норм *acquis communautaire*.

Враховуючи кількість нормативно-правових актів, які приймаються в Україні щорічно, зазначимо, що для нашої держави важливо налагодити стабільні та дієві механізми контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу. Як свідчить наше дослідження, такі механізми на сьогодні в Україні існують. Для цього вітчизняний законодавець створив спеціальні інституції, до повноважень яких належить контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів праву ЄС, прийняв спеціальне законодавство, яке урегульовує функціонування механізмів контролю відповідності законопроєктів нормам *acquis communautaire*, забезпечив розподіл повноважень між такими інституціями та координацію їх діяльності. Як наслідок, існують підстави для того, щоб вести мову про існування в нашій державі механізму контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу. Але водночас звернення до наукової літератури засвідчує те, що даний механізм на сьогодні не отримав належної уваги з боку науковців і розглядається переважно в різноманітних аналітичних джерелах. Враховуючи ту кількість нормативно-правових актів, які щорічно приймаються вітчизняним законодавцем, важливо, щоб, по-перше, були створені ефективні механізми контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів праву Європейського Союзу, по-друге, кожен із законопроєктів пройшов перевірку на відповідність *acquis communautaire*, по-третє, був забезпечений належний науковий супровід контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів праву Європейського Союзу, адже, як нами відзначалось раніше, процедури адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС включають, у тому числі, й правову експертизу проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства щодо відповідності *acquis communautaire*, здійснення перекладів джерел *acquis communautaire* у трудовій сфері на українську мову, проведення порівняльного аналізу регулювання трудових правовідносин в Україні та ЄС, підготовку глосарію термінів *acquis communautaire*. Тобто у процедурах забезпечення відповідності проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу наука відіграє важливу роль.

Питання інституційно-правового забезпечення адаптації законодавства України до законодавства ЄС через призму механізмів забезпечення відповідності проєктів нормативно-

правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу розглядали у своїх працях такі автори: О.А. Бедова, Н.Б. Болотіна, І.З. Брацук, Ю.П. Гаряча, О.В. Головенко, С.В. Грищак, А.Ю. Денисевич, В.В. Зелінська, О.Л. Євглевська, С.В. Істомін, Т.О. Коломоєць, М.Г. Кравченко, О.Л. Кучма, П.М. Лисенко, О.І. Миколенко, В.Ф. Москаленко, Т.І. Мостицька, Н.М. Мужикова, О.А. Музика-Стефанчук, О.Л. Назаренко, Н.М. Пархоменко, О.В. Прилипчук, А.О. Поліщук, О.С. Проневич, В.Ф. Пузирний, П.М. Рабинович, І.С. Сахарук, Г.О. Слабкий, Л.А. Семиног, О.В. Тищенко, О.А. Телічко, К.О. Трихліб, М.В. Трубіна, О.Б. Черномаз, Л.А. Шевченко, М.М. Шумило. Проте варто враховувати, що у науковій літературі питання контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу переважно розглядаються через призму діяльності органів, які його здійснюють. Відповідно, самі механізми контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу переважно залишаються поза увагою науковців, що засвідчує необхідність дослідження даного питання.

Зовнішній контроль у всіх без винятку випадках здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції [7, с. 16]. Відповідно до статті 93 Конституції України [8] право законодавчої ініціативи належить народним депутатам України, Кабінету Міністрів України, Президентові України. При поданні законопроектів цими суб'єктами контроль за їх відповідністю праву Європейського Союзу здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції у відповідності із статтями 93 та 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10.02.2010 № 1861-VI [9]. Із положень статті 93 можна зробити висновок, що Комітет Верховної Ради України з питань європейської інтеграції має право самостійно здійснювати експертизу на відповідність законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, а зміст статті 103 свідчить про те, що до компетенції Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції належить направлення законопроектів до Кабінету Міністрів України для здійснення експертизи на предмет їх відповідності нормам, принципам, цілям та завданням Угоди.

Незважаючи на те, що запропонована авторами навчального посібника «Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС» концепція, згідно з якою контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу здійснюється на стадіях оцінки відповідності проєкту нормативно-правового акта на відповідність *acquis communautaire*, яка здійснюється розробником проєкту, та перевірки відповідності проєкту нормативно-правового акта праву Європейського Союзу, яка проводиться органом, що координує адаптацію, на нашу думку, є коректною, варто звернути увагу на існування процедури, відповідно до якої контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу не здійснюється взагалі. Так, в аналітичному звіті Європейського інформаційно-дослідницького центру «Як забезпечити належну євроінтеграційну експертизу у вітчизняному законодавчому процесі?» вказується на практику використання Верховною Радою скороченої процедури розгляду законопроектів [7, с. 17]. Скорочена процедура розгляду законопроектів передбачена статтею 101 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10.02.2010 № 1861-VI [9]. У нормах цієї статті встановлено, що Президент України чи Верховна Рада України можуть визначити законопроекти як невідкладні, у такому разі законопроект, визначений як невідкладний, після завершення його попереднього розгляду чи доопрацювання включається до порядку денного найближчого пленарного засідання Верховної Ради і розглядається позачергово. Тобто, якщо Президент України чи Верховна Рада України визначають законопроект як невідкладний, Комітет Верховної Ради України з питань європейської інтеграції фактично позбавляється повноваження стосовно здійснення його експертизи, тому контроль за його відповідністю праву Європейського Союзу може здійснюватись лише на рівні внутрішнього контролю.

Отже, усе вищенаведене дозволяє зробити висновок про існування трьох видів контролю за

відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу:

1) внутрішнього контролю, який здійснюється суб'єктом законодавчої ініціативи при розробці проєкту нормативно-правового акта та реалізовується шляхом самостійного контролю того, щоб зміст проєкту нормативно-правового акту трудового законодавства України відповідав положенням *acquis communautaire*;

2) зовнішнього контролю, який реалізовується Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції та полягає у проведенні експертизи усіх проєктів нормативно-правових актів, внесених Кабінетом Міністрів України та Президентом України, на предмет їх відповідності праву Європейського Союзу;

3) відсутністю зовнішнього контролю. Він не здійснюється тоді, коли Президентом України чи Верховною Радою України законопроект визначається як невідкладний. У цьому випадку він включається до порядку денного найближчого пленарного засідання Верховної Ради України без експертизи Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції на відповідність праву Європейського Союзу.

Аналіз внутрішнього контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, на нашу думку, варто здійснювати із урахуванням того, що відповідно до статті 93 Конституції України [8] право законодавчої ініціативи належить народним депутатам України, Кабінету Міністрів України та Президентові України. А тому в рамках даного дослідження варто встановити, у чому полягає специфіка внутрішнього контролю кожного із зазначених суб'єктів.

Розглядаючи внутрішній контроль проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які подаються народними депутатами України, зробимо висновок про те, що у даному випадку він здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції (він також здійснює зовнішній контроль проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства, внесених Кабінетом Міністрів України та Президентом України). Так, у відповідності із статтею 93 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10.02.2010 № 1861-VI [9] всі проєкти нормативно-правових актів трудового законодавства України після їх реєстрації направляються Головою Верховної Ради України в комітет, до предмета відання якого належить оцінка відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, для підготовки експертного висновку, тобто до Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Відповідно, даний комітет згідно із статтею 103 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10.02.2010 № 1861-VI [9] при підготовці до першого читання в обов'язковому порядку направляє проєкт нормативно-правового акта трудового законодавства для проведення наукової експертизи, а при підготовці до всіх наступних читань – для проведення юридичної експертизи. Після отримання висновків експертиз Комітет Верховної Ради України з питань європейської інтеграції опрацьовує їх та приймає рішення щодо подальшої роботи над законопроектом.

Внутрішній контроль проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які подаються Кабінетом Міністрів України, згідно із параграфом 35 Регламенту Кабінету Міністрів України [10] здійснюється розробником. На розробника проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України покладаються зобов'язання щодо визначення джерел права Європейського Союзу, які урегульовують правовідносини, аналогічні тим, що планується врегулювати проєктом нормативно-правового акта трудового законодавства, а також встановлення сутності міжнародно-правових зобов'язань України стосовно предмета правового регулювання цього проєкту та наявності програмних документів у сфері європейської інтеграції з предмета, пов'язаного із трудовими правовідносинами. Далі розробник проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України має провести порівняльно-правовий аналіз його змісту та зазначених вище джерел і при виявленні невідповідності їхнього змісту обґрунтувати,

чому прийняття нормативно-правового акта трудового законодавства України, який відповідає праву Європейського Союзу, на даному етапі є неможливим.

Також відзначимо, що на стадії внутрішнього контролю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які подаються Кабінетом Міністрів України, важливе значення відіграє Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України, компетенція якого у даній сфері аналізувалась нами раніше у даній роботі. Так, на стадії внутрішнього контролю Урядовий офіс здійснює організаційне, експертно-аналітичне та інформаційне забезпечення опрацювання проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України на відповідність зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, у тому числі міжнародно-правовим, та на відповідність положенням *acquis communautaire*. Отже, роль Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України також полягає у тому, що він здійснює контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які розроблені Кабінетом Міністрів України та подаються до Верховної Ради України, праву Європейського Союзу.

Щодо проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які подаються Президентом України, то контроль за їх відповідністю праву Європейського Союзу згідно з чинним законодавством здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Тобто внутрішній контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства Президента України праву Європейського Союзу чинним законодавством не передбачений.

Отже, проаналізувавши внутрішній контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, виділимо його наступні особливості:

1) внутрішній контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу здійснюється винятково щодо проєктів, ініціаторами яких є народні депутати України та Кабінет Міністрів України.

Як нами встановлено, контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, ініціаторами яких є народні депутати України, здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції, який при цьому реалізовує і зовнішній контроль проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства, внесених Кабінетом Міністрів України та Президентом України. Комітет направляє проєкт на наукову та юридичну експертизу та за їх результатами приймає рішення щодо подальшої роботи із проєктом. Щодо Кабінету Міністрів України, то внутрішній контроль даного органу за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу проводиться на двох стадіях. На першій стадії сам розробник проєкту повинен встановити усі джерела європейського права, які мають відношення до сфери регулювання законопроєкту, та ті зобов'язання, які взяла Україна, а також провести порівняльно-правовий аналіз цих джерел та змісту законопроєкту. На другій стадії Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України здійснює організаційне, експертно-аналітичне та інформаційне забезпечення опрацювання проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України на відповідність зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції. Щодо проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України, які подаються Президентом України, внутрішній контроль не здійснюється;

2) у структурі Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України функціонують спеціальні інституції, до компетенції яких належить здійснення внутрішнього контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу.

Так, у структурі Верховної Ради України функціонує Комітет з питань європейської інтеграції, до повноважень якого, окрім здійснення внутрішнього контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, належить також зовнішній контроль проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства, внесених Кабінетом Міністрів України та Президентом України. Щодо Кабінету Міністрів України, то у його складі діє Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України, однією із функцій якого є контроль за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України Кабінету Міністрів України праву Європейського Союзу;

3) результат внутрішнього контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу є підставою для прийняття чи відхилення такого законопроекту.

За результатами внутрішнього контролю за відповідністю проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України праву Європейського Союзу його розробником складається довідка (мова йде про Кабінет Міністрів України), що передбачено пунктом 3 параграфу 35 Регламенту Кабінету Міністрів України [10], на підставі якої Секретаріат Кабінету Міністрів України робить висновок стосовно того, чи відповідає проєкт нормативно-правового акта трудового законодавства України праву Європейського Союзу. Секретаріат може прийняти рішення як про передачу законопроекту до Верховної Ради України, так і про його відхилення. При внутрішньому контролі за відповідністю проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України, ініціатором якого є народні депутати України, праву Європейського Союзу відповідне рішення одразу приймає Комітет з питань європейської інтеграції, але при цьому звернемо увагу на те, що врахування висновків Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції не є обов'язковим для подальшого розгляду законопроекту. Тобто проєкт нормативно-правового акта трудового законодавства України, ініціатором якого є народні депутати України, може бути прийнятий без проходження експертизи у Комітеті з питань європейської інтеграції.

Наступним видом контролю за відповідністю проєкту нормативно-правового акту трудового законодавства України праву Європейського Союзу, виділеним нами, є зовнішній контроль. Як нами встановлено у даній роботі, контроль за відповідністю проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України *acquis communautaire* у всіх випадках здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. А тому із цього випливає висновок, що дана інституція перевіряє на відповідність праву Європейського Союзу проєкти законів, зареєстровані в органі законодавчої влади нашої держави, ініціатором яких є не лише народні депутати України, а й Кабінет Міністрів України та Президент України. Тобто Комітет Верховної Ради України з питань європейської інтеграції є єдиним в Україні суб'єктом зовнішнього контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу. Законодавчу експертизу кожного проєкту нормативно-правового акта трудового законодавства України, ініціатором якого є Президент України, та кожного законопроекту, який пройшов перевірку Секретаріатом Кабінету Міністрів України, здійснює саме цей Комітет, який у відповідності з положеннями статей 93 та 103 Регламенту Верховної Ради України [9] має право здійснювати експертизу проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України на відповідність міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та надавати відповідний експертний висновок, а також направляти проєкти нормативно-правових актів трудового законодавства України до Кабінету Міністрів України для здійснення експертизи на предмет їх відповідності нормам, принципам, цілям та завданням Угоди про асоціацію [11].

Але при цьому варто звернути увагу на те, що врахування висновків Комітету Верховної Ради України з питань європейської інтеграції не є обов'язковим для подальшого розгляду

законопроекту. Іншими словами, результати зовнішнього контролю за відповідністю проекту нормативно-правового акта трудового законодавства України праву Європейського Союзу не є підставою для прийняття чи відхилення такого законопроекту, тому депутати можуть ними знехтувати. Як свідчать статистичні дані, наведені в аналітичному звіті Європейського інформаційно-дослідницького центру «Як забезпечити належну євроінтеграційну експертизу у вітчизняному законодавчому процесі?», у більшості випадків закони приймаються без проходження експертизи в Комітеті Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Наприклад, станом на 2015 рік лише 23 закони з 276, прийнятих на той момент Верховною Радою VIII скликання, пройшли експертизу в Комітеті [7, с. 17]. Із цього можна зробити висновок, що чинне правове регулювання зовнішнього контролю за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу суттєво уповільнює процес адаптації трудового законодавства України до *acquis communautaire*, адже на даному етапі будь-який законопроект, незважаючи на наявність процедурного та інституційного забезпечення адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу, може бути прийнятий без проходження ним експертизи на відповідність праву ЄС.

Отже, зовнішній контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу характеризується наступними особливостями:

1) зовнішній контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу здійснюється винятково щодо законопроектів, ініціатором яких є Президент України, та законопроектів, які пройшли перевірку Секретаріатом Кабінету Міністрів України.

Як нами встановлено, зовнішній контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, ініціаторами яких є народні депутати України, не здійснюється. Саме тому даний вид контролю обмежується впливом на законопроекти, ініціатором яких є Президент України, та законопроекти Кабінету Міністрів України. Щодо законопроектів Президента України, варто відзначити, що контроль, який здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції, є єдиним видом контролю, який проводиться стосовно них. Зовнішній контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України, ініціатором яких є Кабінет Міністрів України, здійснюється після того, як такий проект пройшов експертизу та оцінку Урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України;

2) спеціальною інституцією, яка здійснює зовнішній контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, є Комітет Верховної Ради України з питань європейської інтеграції.

В усіх передбачених чинним законодавствах випадках контроль за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу здійснюється Комітетом Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. При цьому відносно законопроектів, ініціатором яких є Президент України, та законопроектів, які пройшли перевірку Секретаріатом Кабінету Міністрів України, такий контроль є зовнішнім;

3) урахування висновків, сформульованих за результатами зовнішнього контролю за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу, не є обов'язковим для розгляду законопроекту.

Як нами встановлено, більшість нормативно-правових актів приймаються в Україні без проходження експертизи в Комітеті Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Тобто на практиці зовнішнім контролем за відповідністю проектів нормативно-правових актів трудового законодавства України *acquis communautaire* може бути знехтувано взагалі. І це, на нашу думку, є однією із ключових передумов того, що вітчизняне трудове законодавство на сьогодні є лише частково адаптованим до законодавства ЄС.

Останнім виділенням нами різновидом контролю за відповідністю проєктів нормативно-правових актів трудового законодавства України праву Європейського Союзу є процедура, яка передбачає відсутність зовнішнього контролю та, відповідно, прийняття законопроекту без проходження ним експертизи в Комітеті Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Як нами відзначалось у даній роботі раніше, стаття 101 Регламенту Верховної Ради України [9] передбачає наступне: по-перше, Президент України або Верховна Рада України можуть визначити окремі законопроекти як невідкладні; по-друге, невідкладні законопроекти після завершення їх попереднього розгляду чи доопрацювання включаються до порядку денного найближчого пленарного засідання Верховної Ради і розглядається позачергово без проходження експертизи в Комітеті Верховної Ради України з питань європейської інтеграції. Тобто визначення законопроекту як невідкладного по суті унеможливує проведення зовнішнього контролю щодо його відповідності праву ЄС. Як свідчать статистичні дані, близько 68% законопроектів, прийнятих попереднім скликанням Верховної Ради, розглядалися із використанням скороченої «невідкладної» процедури [7, с. 17]. Таким чином, у більшості випадків проєкти нормативно-правових актів трудового законодавства України взагалі не проходять контроль на предмет їх відповідності праву ЄС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Моніторинг законотворчої діяльності Верховної Ради: перші дві сесії IX скликання: веб-ресурс «Лабораторія законодавчих ініціатив». URL: <https://parlament.org.ua/2020/02/19/monitoryng-zakonotvorchoyi-diyalnosti-verhovnoyi-rady-pershi-dvi-sesiyi-ih-sklykannya/> (дата звернення: 12.01.2020).
2. Підсумки 2019 року: за що голосували депутати Верховної Ради 9-го скликання: веб-ресурс «Чесно». URL: <https://chesno.org/post/3754/> (дата звернення: 15.01.2020).
3. Скільки законів ухвалила Верховна Рада у 2018 році: Парубій назвав кількість: веб-ресурс «24 канал». URL: https://24tv.ua/skilki_zakoniv_uhvalila_verhovna_rada_u_2018_rotsi_parubiy_nazvav_kilkist_n1088265 (дата звернення: 20.01.2020).
4. 3,5 роки Верховної Ради. Що зробили депутати за 3,5 роки в парламенті?: веб-ресурс «Громадянська мережа «Опора». URL: <https://longread.oporaua.org/try-z-polovynou-3-roky-vr> (дата звернення: 11.01.2020).
5. 3 роки Верховній Раді. Результативна законотворчість: веб-ресурс «Громадська мережа «Опора». URL: <http://longread.oporaua.org/3-roky-vr-rezultativna-zakonotvorchist> (дата звернення: 09.01.2020).
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375
7. Шевченко Л.М., Зелінська О. М. Як забезпечити належну євроінтеграційну експертизу у вітчизняному законодавчому процесі? (Policy Paper). К.: Європейський інформаційно-дослідницький центр, 2015. 21 с.
8. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
9. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 № 1861-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 14-15. № 16-17. Ст. 133.
10. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950. Офіційний вісник України. 2007. № 54. С. 21. Ст. 2180.
11. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014. Офіційний вісник України. 2014. № 75. Т. 1. С. 83. Ст. 2125.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВПЛИВУ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ НА СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Стаття присвячена з'ясуванню негативного впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин у сучасній Україні. Автором встановлено, що «зміни в організації виробництва і праці», як такі, мають місце тоді, коли вони обумовлені обґрунтованими стратегіями розвитку підприємства, а також скореговані засадою гармонійної стабільності трудових відносин й нормативними вимогами до здійснення відповідних «змін». Доведено, що забезпечення стабільності трудових правовідносин у процесі зміни в організації виробництва і праці на сьогодні ускладнене, зокрема, такими проблемами: відсутність актуальних комплексних досліджень впливу відповідних змін на забезпечення стабільності трудових правовідносин й можливості оптимізації правового механізму забезпечення цієї стабільності; надміру формальне тлумачення цінності засади стабільності трудових правовідносин, коли забезпечення такої стабільності не відповідає ринковим реаліям; використання засади стабільності в якості інструмента недобросовісного впливу працівника на роботодавця; ігнорування роботодавцем цієї засади; обмеження господарської свободи роботодавця, наслідком чого може стати стан неплатоспроможності роботодавця; відсутність чіткої методології задоволення переважного права працівника на залишення на роботі і т. д. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: банкрутство, перепрофілювання, правове регулювання, правовий механізм, скорочення штату працівників, стабільність трудових правовідносин, трудові правовідносини.

The article is devoted to determining the negative impact of changes in the organization of production and labor on ensuring the stability of labor relations in modern Ukraine. The author found that "changes in the organization of production and labor", as such, take place when they are conditioned by reasonable strategies for the development of the enterprise, and are also corrected by the basis of harmonious stability of labor relations and regulatory requirements for the implementation of the corresponding "changes". It has been proved that ensuring the stability of labor relations in the process of changes in the organization of production and labor today is complicated, in particular, by the following problems: lack of relevant comprehensive studies of the impact of relevant changes on ensuring the stability of labor relations and the possibility of optimizing the legal mechanism to ensure this stability; excessively formal interpretation of the value of the principle of stability of labor relations, when the provision of such stability does not correspond to market realities; using the idea of stability as a tool for unfair influence of the employee on the employer; disregard of this principle by the employer; restriction of the employer's economic freedom, which may result in the employer's insolvency; the lack of a clear methodology for satisfying the employee's preemptive right to remain at work, etc. The conclusions to the article summarize the research results.

Key words: bankruptcy, re-profiling, legal regulation, legal mechanism, staff reduction, stability of labor relations, labor relations.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в умовах становлення в Україні ринкової економіки діяльність юридичної особи будь-якої організаційно-правової форми вимагає постійного пристосування до потреб цивільного обороту, що не завжди є лінійним процесом. Саме тому підприємства іноді зустрічаються з потребою зміни в організації виробництва і праці, що

впливає на стан перебігу трудових правовідносин, які виникають на відповідних юридичних особах. В окресленому контексті необхідно звернути увагу на те, що зміни в організації виробництва і праці є підставою для припинення трудових правовідносин, а саме припинення відносин на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. При цьому констатація юридичного факту «зміни в організації виробництва і праці» не завжди є достатньою підставою для припинення трудових правовідносин. Таким чином, з огляду на множину відповідних змін та обставин фактичної дійсності, в яких ці зміни відбуваються, доходимо висновку, що припинення трудових правовідносин на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може узгоджуватись із засадою гармонійної стабільності трудових правовідносин, а в окремих випадках – суперечити їй.

Вказане має досить важливе значення з огляду на те, що в Україні щороку відбувається припинення значної кількості господарських товариств, результатом чого стає масове вивільнення працівників, що є одним з найбільш негативних наслідків зміни в організації виробництва і праці. На цю обставину також звертають увагу провідні вітчизняні юристи-трудовики (зокрема Е.В. Бабенко, Л.Ю. Величко, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, В.О. Краєвська, О.Б. Лисицина, О.В. Прудивус, Д.А. Пунтус, О.М. Ярошенко та інші науковці), підіймаючи це та пов'язані із ним актуальні по сьогодні питання. Поряд із тим, попри важливість окресленої проблеми, слід констатувати, що по сьогоднішній день українськими та зарубіжними юристами-трудовами ще комплексно не досліджувались особливості та проблематика змін в організації виробництва і праці крізь призму забезпечення гармонійної стабільності трудових правовідносин, як фундаментальної та цивілізаційної засади сучасного трудового права, що розвивається у межах парадигми людиноцентризму.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання. Окремі аспекти впливу припинення юридичної особи, банкрутства або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності чи штату працівників на динаміку трудових правовідносин досліджувались багатьма українськими юристами-трудовами, зокрема В.М. Андріївим, С.Я. Вавженчуком, Л.В. Вакарюк, О.В. Валецькою, В.С. Венедиктовим, С.В. Венедиктовим, В.В. Волинцем, Т.А. Занфіровою, В.М. Зеленським, С.І. Ілларіоною, М.І. Іншином, О.В. Карпушовою, Т.В. Колеснік, В.Я. Мацюком, К.Ю. Мельником, М.В. Панченком, С.В. Поповим, О.Г. Середою, Д.І. Сірохою, Я.В. Сімутіною, Д.А. Чижовим, В.Р. Шишлюк, В.І. Щербіною, Ю.М. Щотовою, О.А. Яковлєвим, О.М. Ярошенком та іншими науковцями. Наукові розробки цих та інших учених становитимуть теоретичний фундамент для з'ясування особливих питань забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці.

Отже, **метою** цієї наукової статті є з'ясування актуальних питань негативного впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин в Україні. Досягнення цієї мети забезпечуватиметься виконанням наступних завдань: 1) з'ясувати сутність поняття «зміни в організації виробництва і праці»; 2) охарактеризувати основні вияви змін в організації виробництва і праці, зазначені у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в якості підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу; 3) виявити особливості та уточнити основні вимоги до забезпечення стабільності трудових правовідносин під час зміни в організації виробництва і праці, а також окреслити проблеми забезпечення стабільності трудових правовідносин у відповідних виявах змін в організації виробництва і праці; 4) узагальнити результати дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Спершу слід зазначити, що позиції учених [див., напр.: 1, с. 178–179; 2, с. 198; 3, с. 936] щодо розуміння «змін в організації виробництва і праці», як таких, дозволяють розуміти це явище в якості такого, що має місце тоді, коли воно обумовлене обґрунтованими стратегіями розвитку підприємства (установи, організації), а також скореговане засадою гармонійної стабільності трудових правовідносин й нормативними вимогами до здійснення відповідних «змін».

Що ж стосується основних виявів змін в організації виробництва і праці, зазначених у п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України в якості підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника (чи уповноваженого ним органу), то до них законодавцем віднесено: 1) припинення юридичної особи, яке відповідності до ч. 1 ст. 104 Цивільного кодексу України відбувається у формі: а) реорганізації юридичної особи; б) ліквідації юридичної особи; 2) банкрутство юридичної особи; 3) перепрофілювання юридичної особи; 4) скорочення чисельності або штату працівників.

Критично аналізуючи проблематику забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці, можемо дійти висновку, що у практичній дійсності окреслене питання характеризується численними проблемами, пов'язаними із неналежним забезпеченням в об'єктивній дійсності виокремлених вище гарантій, проблемами відсутності актуальних і комплексних досліджень впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин, а також іншими проблемами. Загалом, аналізуючи чинне законодавство, наукові напрацювання українських юристів-трудоваків, судову практику, можемо дійти висновку, що у загальному вигляді основними проблемними питаннями забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці є:

1. Проблеми неналежного забезпечення (чи не забезпечення) переважного права найманих працівників на залишення на роботі. У відповідності до ч. 2 ст. 49-2 КЗпП України при вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці повинно враховуватись переважне право на залишення на роботі, котре є «гарантією для тих працівників, які своїми зусиллями чи певними життєвими обставинами мають право чи потребують додаткового захисту від держави» [4, с. 26]. Критично аналізуючи частини 1 і 2 ст. 42 Кодексу, доходимо думки, що право найманих працівників на залишення на роботі вибудоване на засаді гармонійної стабільності трудових правовідносин та є дворівневим, а саме:

1) перший рівень переважного права найманих працівників на залишення на роботі, що виявляється у принципі: переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При цьому слід мати на увазі, що у чинному законодавстві про працю відсутні методології, у відповідності до якої можна було би об'єктивно порівнювати рівні кваліфікації та рівні продуктивності праці найманих працівників, які не бажають припинити трудові правовідносини та котрих роботодавець планує вивільнити чи залишити на посадах;

2) другий рівень переважного права найманих працівників на залишення на роботі, який виявляється у принципі: за рівних умов продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається певним категоріям працівників, визначених законодавцем. Власне, так само як і у випадку із першим рівнем визначення переважного права найманих працівників на залишення на роботі, другий рівень не урегульований таким чином, у результаті чого можна було би точно знати, коли роботодавець правомірним чином вивільняє працівника передпенсійного віку, залишаючи на роботі працівника, котрий навчається у вищих спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва. У цьому разі роботодавець може керуватись недобросовісною (дискримінаційною та експлуататорською) логікою: «працівники передпенсійного віку можуть менш інтенсивно працювати, тоді, як молоді працівники, у разі поставлення перед ними особливих завдань, здатні працювати й значну частину свого вільного від роботи часу, а відтак, працювати за себе та ще за одного працівника». Тобто, за цих обставин існують значні ризики порушення засади гармонійної стабільності трудових правовідносин.

2. Проблематика неналежного виконання обов'язку щодо завчасного повідомлення працівника про плановане вивільнення та пропонування працівникам, яких вивільняють, вакансій на підприємстві. Згідно частин 1 і 3 ст. 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці й одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці власник (чи уповноважений ним

орган) повинен запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві (в установі, організації), крім випадків, передбачених КЗпП України. Критично аналізуючи цю гарантію, можемо дійти висновку, що вона хоча й безпосереднім чином не стосується можливості продовжити триваючі трудові правовідносини, проте:

1) збалансовує факт припинення трудових правовідносин, що є вимушеним фактом, із потребою мінімізації негативних наслідків такого вивільнення, що здійснюється за рахунок завчасної обізнаністю подальшого вивільнення працівників. За таких обставин працівник може бути більш підготовленим до вивільнення, а саме: а) розпочати пошук нової роботи та знайти нову роботу; б) не брати участь у правочинах, що обтяжують його матеріально (наприклад, взяття споживчого кредиту) й не зможуть бути належно виконаними у разі втрати роботи тощо;

2) дозволяє укласти у процесі вивільнення працівника новий трудовий договір з роботодавцем, якщо протягом вивільнення у роботодавця з'являться вільні робочі місця, які може запропонувати роботодавець і зайняти які погодиться вивільнюваний працівник. Таким чином, хоча й не матиме місце стабільність трудових правовідносин у безпосередньому контексті (конкретних трудових правовідносин), проте, матимуть місце (за умови продовження відносин працівника з тим же самим роботодавцем) триваючі відносини за участю тих же учасників, що вказує на те, що відносини за одним договором, які вимушено припинені, перебігають у відносини за іншим договором.

Поряд із тим, попри важливість окреслених гарантій, слід зауважити, що у практичній дійсності вони не завжди застосовуються чи не застосовуються у належній мірі: наймані працівники досить часто занадто широко тлумачать ці гарантії (як наслідок, відбувається розширення меж права на працю за рахунок звуження господарської свободи роботодавця), а роботодавці ігнорують ці гарантії чи забезпечують їх у межах досить вузького тлумачення таких гарантій (тобто, господарська свобода роботодавця розширюється за рахунок звуження права на працю). Наслідком цього, як доводить актуальна судова практика [див., напр.: 5, 6], є розбалансування вияву засади стабільності трудових правовідносин й спотворення функціонування правового механізму забезпечення такої стабільності відносин.

3. Проблеми дотримання балансу між законними інтересами найманого працівника та роботодавця. У процесі вивільнення працівників, коли з одними працівниками роботодавець припиняє трудові правовідносини, а з іншими – залишається у відносинах, важливим є збалансування законних інтересів працівників, трудового колективу, роботодавця, суспільства та держави. По суті, відповідний баланс проглядається у тому разі, коли роботодавцем виконанні усі формальні вимоги, передбачені у КЗпП України, проте, у конкретних випадках практичної дійсності можуть мати місце випадки, коли не зовсім зрозумілим є цей баланс. Особливим чином це питання загострюється тим фактом, що: 1) сучасне трудове право будь-якої соціальної держави (зокрема, й України, котра декларує бажання стати такою державою) є людиноцентричним та гуманістичним; 2) ці якості відповідної галузі права пов'язують, як правило, лише із працівником; 3) забезпечення стабільності трудових правовідносин всупереч ринковим правилам може обумовити припинення діяльності роботодавця та масове вивільнення усіх найманих працівників.

4. Проблеми пом'якшення факторів, що обумовлюють вивільнення найманих працівників. Той факт, що в практичній дійсності є об'єктивні умови змін в організації виробництва та праці не означає, що такі умови становлять собою належну фактичну підставу для вивільнення працівників без аргументації відповідних заходів по кожному працівнику. Наприклад, у відповідності до ч. 2 ст. 51 Кодексу України з процедур банкрутства заходами щодо відновлення платоспроможності боржника, які містить план санації, можуть бути, серед іншого звільнення працівників боржника, які не можуть бути задіяні в процесі виконання плану санації. Тобто, ключовим у цьому питанні є те, що звільненню підлягають лише ті працівники, котрі «не можуть бути задіяні» у відповідному процесі. Цей факт щоразу підлягає встановленню. Саме тому у ч. 4 ст. 51 КУПБ закріплено правило, згідно якого «у тому разі якщо планом санації передбачено звільнення працівників, праця

яких не може бути задіяна під час його виконання, керуючий санацією до передбачуваного звільнення має подати первинній профспілковій організації відповідну інформацію, а також провести консультації з профспілками щодо вжиття заходів для запобігання звільненню, зведення кількості звільнених працівників до мінімальної або пом'якшення наслідків звільнення».

Таким чином, можемо дійти висновку, що у безпосередньому контексті основними проблемними питаннями забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці є:

1) відсутність актуальних і комплексних досліджень впливу змін в організації виробництва і праці на забезпечення стабільності трудових правовідносин й можливості оптимізації правового механізму забезпечення такої стабільності. Як наслідок, у процесі змін законодавства про працю та цивільного і господарського законодавства (зокрема, законодавства про процедури банкрутства) не завжди враховують збалансовану сутність засади стабільності трудових правовідносин, не містять детальних правил вивільнення працівників та залишення працівників на посадах (чи трансформації одних правовідносин у інші) тощо;

2) надміру формальне тлумачення у практичній дійсності цінності засади стабільності трудових правовідносин, результатом чого є те, що забезпечення стабільності цих відносин є «відірваним» від ринкових реалій та призводить до того, що: а) втрачається баланс між законними інтересами найманого працівника та роботодавця, а засада стабільності трудових правовідносин стає інструментом недобросовісного впливу працівника на роботодавця (чи роботодавця взагалі ігнорує цю засаду); б) обмежується господарська свобода роботодавця, працівники, котрих слід було би вивільнити, залишаються працювати, й у решті роботодавця стає неспроможним виконувати свої обов'язки загалом, припиняючи свою діяльність.

3) у практичній дійсності окремі гарантії забезпечення стабільності трудових правовідносин (головним чином наступних: переважне право найманих працівників на залишення на роботі; завчасне повідомлення працівника про плановане вивільнення та пропонування працівнику, котрого вивільняють, вакансії на підприємстві; пом'якшення факторів, що обумовлюють вивільнення найманих працівників) не завжди застосовуються у належній мірі (чи взагалі не застосовуються): а) працівники досить часто занадто широко тлумачать ці гарантії, а роботодавці ігнорують ці гарантії або ж забезпечують їх у межах досить вузького розуміння сутності таких гарантій; б) зміни в організації виробництва і праці іноді є штучними та використовуються в якості засобу звільнення тих працівників, до яких у роботодавця (його представників) є особистісна неприязнь, а тому, відповідні гарантії стабільності трудових правовідносин грубо ігноруються.

Висновки. Стабільність трудових правовідносин в умовах змін в організації виробництва і праці, що об'єктивуються у різних формах вияву, забезпечується за рахунок низки гарантій такої стабільності, котрі у розпорошеному вигляді містяться у законодавстві про працю, а також у цивільному, господарському законодавстві (зокрема, у законодавстві про процедури банкрутства). Поряд із тим, недосконалість чинного законодавства (щонайперше, недостатня деталізація правил і процедур вивільнення працівників, залишення працівників на посадах у процесі вивільнення частини працівників) обумовлює такий стан справ, за якого недобросовісними роботодавцями нехтується засада стабільності трудових правовідносин й зміни в організації виробництва та праці, маючи штучний характер, можуть ставати легальним інструментом звільнення частини трудового колективу (зокрема, тих, яких роботодавець вже тривалий час хоче звільнити, однак, не має інших легальних підстав для цього). З іншого боку, на практиці трапляються випадки, коли наймані працівники досить широко тлумачать сутність засади стабільності трудових правовідносин, вимагаючи від роботодавця не припиняти з ними трудових правовідносин, ставлячи таким чином під ризик сам факт існування підприємства, а також можливість перебігу трудових правовідносин із іншими працівниками (зокрема, з тими, хто потребує особливого рівня соціального захисту – вагітні працівниці, особи з інвалідністю, особи передпенсійного віку).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.
2. Величко Л.Ю. Про зміст правової категорії «зміни в організації виробництва і праці». *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 198–209.
3. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935–939.
4. Бабенко Е.В. Перевага в залишенні на роботі при масовому вивільненні працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. Вип. 82. С. 22–27.
5. Верховний Суд України, постанова від 09.08.2017 у справі № 6-1264цс17. URL: <https://oda.court.gov.ua/sud1590/pravovipozicii/su/6-1264cs17> (дата звернення: 19.02.2019).
6. Верховний Суд України, постанова від 18.10.2017 у справі № 577/3997/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71102795> (дата звернення: 19.02.2019).

РОЗДІЛ 2 «ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ»

УДК 349.2

Гаврилюк В.О.,
кандидат юридичних наук,

ФУНКЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

У статті проаналізовано специфіку функцій соціального захисту працівників публічної служби. Надано авторську класифікацію функцій по темі дослідження. Деталізовано та охарактеризовано зміст кожної із них.

Ключові слова: функції, соціальний захист, працівник, публічна служба, соціальне законодавство.

In the article the specifics of the functions of social protection of public service employees are analyzed. The author's classification of functions on the research topic is given. The content of each of them is detailed and characterized.

Key words: functions, social protection, employee, public service, social legislation.

Наукове опрацювання функцій дозволить зрозуміти, яке коло правовідносин охоплюється соціальним захистом працівників публічної служби та який вплив він має на виконання державою своїх конституційних соціальних обов'язків. Також, функції визначатимуть значення соціального захисту для працівників публічної служби, членів його сім'ї та формування довіри соціуму до органів публічної влади. Важливим є дослідження фактичного втілення таких функцій соціального захисту працівників публічної служби, що дозволить віднайти проблеми та прогалини у правовому регулюванні.

Варто зазначити, що питання мети, завдань та функцій соціального захисту працівників публічної служби було вивчено частково щодо державних службовців, суддів чи прокурорів, однак комплексні наукові роботи є малочисельними. Так, окремі аспекти даного питання були висвітлені наступними вченими: Н. Ф. Артеменко, В. В. Безусий, Н. Н. Британська, Ю. В. Дмитрієв, О. М. Домбровська, М. І. Іншин, З. Д. Калініченко, М. І. Карпа, А. Л. Клименко, П. В. Коломоєць, А. Б. Коцур, О. В. Марценюк, Н. С. Мякушко, В. І. Надрага, О. В. Насібова, А. Ю. Огінська, А. В. Стойка, М. І. Тімофєєва.

Функції соціального захисту працівників публічної служби повинні відображати його напрями діяльності та характер впливу на правовідносини із публічним службовцем. На відміну від мети чи завдань, функції соціального захисту працівників публічної служби є більш змінними та динамічними й можуть визначати місце соціального захисту в правовому регулюванні, соціальній політиці, кадровому забезпеченні публічної служби. Так, Н. Н. Британська зауважує, що завдяки соціальній допомозі, соціальний захист виконує лікувальну, а також реабілітаційну функції, сутність яких полягає у допомозі людям в скрутних життєвих ситуаціях та попередження зубожіння. Також, соціальний захист виконує превентивну й запобіжну функції через захист від безробіття, старіння, економічну допомогу у вихованні дітей, що проводиться через соціальне страхування й охорону здоров'я. Крім того, виконується функція нагромадження та розподілу коштів, як таких, що призначенні на соціальну допомогу й страхові виплати [1]. Завдяки соціальному захисту працівників публічної служби можливо забезпечити безкоштовне отримання медичних послуг, відвідування закладів охорони здоров'я. Водночас, лікувальної функції не виконується через економічний та правовий характер соціальної допомоги й відсутність належних правових засобів та професійних вмінь у посадових осіб вповноважених органів. Проте, соціальний захист все ж здійснює реабілітаційну функцію. Наприклад, захист від домашнього

насилля, що може здійснюватися й стосовно працівників публічної служби передбачає надання психологічної підтримки та допомоги, а такі заходи, як оплата оздоровчої відпустки чи відшкодування коштів у зв'язку з травмою на виробництві є заходами забезпечення реабілітації. Спірним є виокремлення функції накопичення та розподілу, адже вона є характерною для державного й місцевих бюджетів загалом, а не лише в частині соціального захисту працівників публічної служби. Варто уточнити, що превентивна функція соціального захисту працівників публічної служби реалізується, як шляхом матеріальної допомоги, так й підвищенням рівня їх правосвідомості та довіри до держави.

А. В. Стойка, використовуючи широкий підхід, пропонує виділяти у соціальному захисту функції охорони здоров'я, захисту населення, виділення коштів на інфраструктуру. Вузкий підхід до функцій соціального захисту вказує на існування функції соціального страхування та соціального забезпечення [2, с. 5]. Тобто, загальні функції соціального захисту охоплюють порядок реалізації усіх соціальних прав, коли ж спеціальні функції лише тих, для яких є обов'язковою участь держави в ході реалізації конкретного права. В аспекті соціального захисту працівників публічної служби соціальне страхування чи забезпечення не мають значних відмінностей, особливо в порівнянні із варіативністю забезпечення права на житло чи матеріальної допомоги. Погоджуємось із потребою диференціації функції соціального захисту, що, однак, має відображати їх прямий чи опосередкований вплив.

Досліджуючи функції соціального захисту О. В. Насібова зауважує відсутність єдиного підходу до їх систематизації та вказує на існування таких функцій, як: фінансова, компенсаційна й захисна, структурна, реабілітаційна, стабілізуюча, резервна, контролююча та політична, профілактична [3, с. 37]. В умовах правової невизначеності та постійної зміни соціального законодавства, підвищення розміру соціальної допомоги чи надання нової соціальної гарантії може слугувати інструментом переконання населення в політичній боротьбі. Хоча працівники публічної служби не беруть участі в політичному житті держави та не можуть бути членами будь-якої із політичних партій, однак розширення їх прав може суттєво вплинути на способи реалізації державної політики. Проте, дана ситуація можлива лише за умови неналежного правового регулювання соціального захисту працівників публічної служби, що визначає й неможливість вірної реалізації усіх наступних функцій. Тобто, реалізація політичної функції соціальним захистом є недопустимою за умови дії в межах правомірної мети. Щодо виконання соціальним захистом працівників публічної служби реабілітаційної та компенсаційної функції, то основна відмінність полягає у наявності вини з боку роботодавця у виникненні соціального ризику. Так, реабілітаційна може бути пов'язана із наданням допомоги у зв'язку з народженням дитини, коли ж компенсаційна втілюється через скорочення працівника публічної служби, отримання травми або ж відрадження.

М. І. Іншин вважає, що для соціального захисту основною є не компенсаційна функція, а захисна щодо дотримання мінімального рівня правового та соціального забезпечення для певної групи осіб [4, с. 272]. Варто зауважити, що виконання соціальним захистом працівників публічної служби захисної функції, ще не робить її пріоритетною над іншими, оскільки сам соціальний захист може проводитися різними шляхами. Важливо, щоб під час втілення однієї функції соціального захисту чи то компенсаційної, чи то відновлювальної не було порушено чи встановлено перешкод для втілення інших функцій соціального захисту або ж для вчинення посадових обов'язків загалом.

Слід констатувати, що функції соціального захисту працівників публічної служби варто розподілити на головні та факультативні. Головні функції розкривають напрями втілення призначення соціального захисту, коли ж факультативні відображають вплив на інші сфери професійного та особистого життя працівника публічної служби. Так, головними функціями соціального захисту працівників публічної служби варто вважати такі:

1. Функція профілактики настання соціальних ризиків для працівників публічної служби;

2. Функція врівноваження соціальних можливостей працівників публічної служби та працівників інших сфер діяльності;

3. Функція підтримання працівників публічної служби після настання соціального ризику.

Факультативні функції соціального захисту працівників публічної служби є такими:

1. Функція підвищення за допомогою соціального захисту мотивації працівників публічної служби продовжувати свою службу;

2. Функція попередження вчинення працівниками публічної служби правопорушень;

3. Функція підвищення рівня довіри працівників публічної служби та суспільства до держави.

До головних функцій соціального захисту працівників публічної служби варто віднести профілактику настання соціальних ризиків. Такий підхід дозволяє вірно розпоряджатися коштами державного та місцевого бюджету, а також забезпечує більш комфортні умови праці для працівників публічної служби. Профілактика настання соціального ризику завжди повинна мати комплексний характер, тобто стосуватися загальних соціальних ризиків, таких як хвороба та спеціальних соціальних ризиків пов'язаних із виконанням посадових обов'язків. Так, для працівників національної поліції обов'язковим є забезпечення засобами захисту. Аналізуючи підстави надання соціально-побутового забезпечення, встановленні у Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [5], можливо зрозуміти, що допомога надається для попередження настання соціального ризику для державного службовця пов'язаного із особистим сімейним життям. Профілактична функція, також, реалізується у вигляді надання коштів для забезпечення тих потреб, які виникають у працівника публічної служби у зв'язку з виконанням додаткових обов'язків. До прикладу під час довгострокового відрядження ст. 34 Закону України «Про дипломатичну службу» [6] встановлено обов'язок держави сплатити витрати на забезпечення житлом та освіту дітей дипломатичного службовця. Завдяки таким діям, працівники публічної служби не використовують кошти на забезпечення нових потреб, а отже й зберігається стабільність у матеріальному забезпеченні.

Варто резюмувати, що сутність головної функції соціального захисту працівників публічної служби щодо профілактики настання соціальних ризиків полягає в реалізації обов'язку держави, як роботодавця створити максимально комфортні та безпечні умови праці та компенсувати витрати пов'язані із виконанням посадових обов'язків. Форма реалізації профілактичної функції буде різнитися залежно від виду посади та рівня небезпеки для життя та здоров'я працівника під час перебування на службі.

Однією із головних функцій соціального захисту працівників публічної служби можливо вважати врівноваження соціальних можливостей працівників публічної служби та працівників інших сфер діяльності. Реалізація даної функції є вкрай важливою з огляду на потребу забезпечення публічної служби якісними кадрами, які матимуть тривалий досвід перебування на службі та втілення завдань держави. З набуттям досвіду, трудова цінність працівників публічної служби збільшується, що в умовах ринкової економіки дозволяє йому отримувати місце роботи із більш комфортними умовами праці. Відповідно, задачею держави, а в окремих випадках й органів місцевого самоврядування є створення таких умов праці для працівників публічної служби, що відповідали б рівневі компетенції. Так, до прикладу ст. 58 Закону України «Про державну службу» передбачено надання додаткового дня відпустки за кожен рік роботи на посадах державної служби після досягнення п'ятирічного стажу [7]. Потреба у такі деталізації пояснюється неможливістю встановлення особливих умов праці на публічних посадах для кожного працівника. Позитивним аспектом закріплення шляхів врівноваження на рівні законів можливо вважати рівність соціального захисту та прозорість його надання. В свою чергу, це також сприяє врівноваженню, адже додаткові заходи соціального захисту є гарантованими, а не надаються залежно від волі роботодавця, як в приватних трудових відносинах.

Таким чином, головна функція врівноваження соціальних можливостей працівників

публічної служби та працівників інших сфер діяльності розкривається через постійне вдосконалення та пристосування законодавчого регулювання спеціального соціального захисту працівників публічної служби у питаннях розміру соціальної допомоги, права на житло, тривалості відпустки, розмір премій та заробітної плати та доплат до неї до економічних умов в державі та вимог ринку праці.

Останньою головною функцією соціального захисту працівників публічної служби є підтримка працівників публічної служби після настання соціального ризику. Порядок реалізації даної функції може мати загальний або ж спеціальний характер. Загальний характер надання соціального захисту діє у випадку виходу на пенсію, адже чинне законодавство не передбачає нарахування чи виплату пенсій для державних службовців, прокурорів чи суддів у спеціальному порядку. Також, загальний характер матиме надання відпустки у зв'язку з пологами та народженням дитини, яка проводиться відповідно до Кодексу законів про працю України [8]. Специфіка роботи працівників публічної служби визначає можливість доступу до державної таємниці, наявність загроз для життя й здоров'я працівників чи членів їх сім'ї, здійснення тиску щодо прийняття певних рішень. Це збільшує ймовірність виникнення таких особливих соціальних ризиків, як завдання шкоди здоров'ю та життю, майну працівника публічної служби, постійна втрата працездатності. У даному випадку, застосовують спеціальні заходи з підтримки. Найперше, це використання заходів захисту для працівників правоохоронних органів. Крім того, законодавством визначено право на одноразову виплату грошової допомоги сім'ї працівника публічної служби у випадку втрати ним працездатності або ж смерті.

Тож, головна функція соціального захисту щодо підтримання працівників публічної служби після настання соціального ризику полягає у наданні безповоротної та безперервної соціальної допомоги до моменту припинення дії негативних наслідків від настання соціального ризику. Соціальна допомога передбачає, як матеріальні виплати, так й час на відпочинок та реабілітацію. Варто уточнити, що втрата правового статусу працівника публічної служби внаслідок притягнення до кримінальної відповідальності передбачає й скасування права на спеціальний соціальний захист.

Факультативною функцією є підвищення за допомогою соціального захисту мотивації працівників публічної служби продовжувати свою службу. Так, Н. Ф. Артеменко зазначає, що мотивація працівників публічної служби має професійний та статусний характер й полягає в узгодженні інтересів працівника та держави й створенні комфортних умов праці [9, с. 45]. Саме соціальний захист є інструментом мотивації, наприклад, у випадках підвищення рівня грошової винагороди разом із підвищенням рангу або переходом судді до вищої інстанції чи збільшенням відпустки із набуттям стажу роботи на публічній службі. Складність застосування мотивації для працівників публічної служби полягає у відсутності персональної зацікавленості керівників в отримання найбільшої ефективності праці. Завдяки спеціальному характеру соціального захисту працівників публічної служби щодо окремого порядку отримання житла чи медичного забезпечення працівників національної поліції підтверджується їх особливий статус у суспільстві, тобто відбувається статусна мотивація. З іншого боку, завдяки соціальному захисту відбувається покриття витрат на підвищення кваліфікації працівниками публічної служби, що гарантує їх професійний розвиток. Оскільки соціальний захист поширюється й на членів сім'ї працівника публічної служби, то здійснюється й соціальне заохочення до правомірної діяльності та кар'єрного розвитку, що позитивно впливатиме на соціальні можливості сім'ї.

Таким чином, сутністю факультативної функції соціального захисту щодо мотивації працівників публічної служби її продовжувати є створення конкурентоспроможних умов праці для працівників за допомогою збільшення обсягу соціального захисту із збільшенням відповідальності та кола посадових обов'язків. В даному контексті важливо, щоб збільшення обсягу соціального захисту було пропорційним до стажу перебування на посадах публічної служби та рівню відповідальності.

Наступною факультативною функцією соціального захисту є попередження вчинення працівниками публічної служби правопорушень. Дана функція має матеріальну та психологічну форму прояву. Психологічна форма дії попередження полягає у тому, що завдяки гарантованій дії соціального захисту, працівнику публічної служби не потрібно переживати за наслідки настання соціального ризику, а отже він концентрується на роботі та вірному порядку реалізації посадових обов'язків. Матеріальна форма попередження правопорушень пов'язана із наданням достатніх коштів для забезпечення життєвих потреб працівника публічної служби. Варто зауважити, що більшість визначених у законодавстві правопорушень, де спеціальним суб'єктом здійснення є службова особа (до прикладу, ст. 172-8 КУпАП [10] про неправомірне розголошення інформації, що стала відома особі через виконання нею своїх службових повноважень або ж ст. 191 Кримінального кодексу України [11] про розтрату майна, заволодіння майном із використанням службового становища) мають матеріальний характер. Останні зміни до законодавства щодо зміни розміру суддівської винагороди, збільшення розміру премій для державних службовців дозволяють контролювати та водночас забезпечувати мінімальні потреби працівників публічної служби, неможливість задовольнити які могла слугувати причиною вчинення правопорушення. Водночас, попередження буде ефективним лише за умови відповідності заходів соціального захисту економічним умовам в державі, а також фактичній можливості отримати соціальну допомогу від держави без участі керівника та вповноважених органів.

Можливо резюмувати, що факультативна функція соціального захисту щодо попередження вчинення працівниками публічної служби правопорушень полягає у їх заохоченні до правомірної діяльності шляхом застосування додаткових заходів соціального захисту, а також усуненні зовнішніх факторів сприяння вчиненню правопорушень.

Ще однією факультативною функцією соціального захисту працівників публічної служби слід вважати підвищення рівня їх довіри та довіри суспільства до держави. Збільшення довіри працівників публічної служби до держави відбувається завдяки систематичному та послідовному дотриманню соціального законодавства та проведенню соціального захисту незалежно від волі окремих осіб. Якщо довіра працівників публічної служби до держави частково збільшується завдяки застосуванню засобів мотивації, то довіра з боку суспільства є більш складною у формуванні та залежить уже від досвіду спілкування із органами публічної влади та їх посадовими особами, що особливо стосується сервісної діяльності. Вірно зауважує А. Л. Клименко, що використання радянських пільг для публічних службовців призводить до того, що держава отримує зобов'язання, які фактично не здатна виконати та, які не мають економічного чи соціально значимого результату, окрім того, що встановлюють черговий привілей для певних посадовців, що є неприпустимим [12, с. 4]. Так, неможливість державою реалізувати такі заходи соціального захисту, як безкоштовне надання медичного обслуговування для державних службовців чи суддів, унаслідок відсутності спеціального фінансування та отримання медичного обслуговування призводить до того, що дана соціальна гарантія не діє. З іншого боку, наявність у членів сім'ї працівників національної поліції права на безкоштовну вищу освіту видається необґрунтованим та надмірним, як в контексті особливостей їх діяльності, так й соціального захисту. Осучаснення соціального законодавства, разом із скороченням надмірних соціальних привілеїв для працівників публічної служби, у суспільстві змінюватиметься уявлення про позитивний напрям розвитку державного управління й роль самого працівника. Зі свого боку, якісне виконання працівниками публічної служби своїх обов'язків, особливо сервісних збільшує довіру населення до держави щодо її допомоги в реалізації конституційних прав населенням.

Тож, сутністю такої факультативної функції соціального захисту, як підвищення рівня довіри працівників публічної служби та суспільства до держави є проведення позитивних змін у правовому регулюванні соціального захисту працівників публічної служби та підтвердження їх у фактичних відносинах з населенням. Зміни повинні стосуватися неупередженого надання соціальної допомоги для працівників публічної служби та якісного виконання ними своїх

обов'язків. Оскільки, до факторів впливу на якісне виконання можливо віднести рівень правосвідомості, професійної кваліфікації працівника, якісний контроль за діяльністю органів публічної влади, то наведена функція має факультативний характер.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Британська Н. Н. Соціальний захист населення, як складова соціальної політики держави. URL: <https://cutt.ly/Pjlp110> (Дата звернення: 08.01.2020)
2. Стойка А. В. Розвиток системи соціального захисту як основи стратегічного планування в соціальній сфері. URL: <https://cutt.ly/cjlp845> (Дата звернення: 08.05.2020)
3. Насібова О. В. Теоретичні аспекти фінансового забезпечення соціального захисту населення. Економічна наука, 2019. №8. С. 35-40.
4. Іншин М. І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія", 2015. Вип. 4. С. 269-277
5. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2016 № 500. Офіційний вісник України. 2016. № 65. С. 44.
6. Про дипломатичну службу: Закон України від 07.06.2018 № 2449-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2018. № 50. С. 7.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. № 4 С. 43.
8. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
9. Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. Аспекти публічного управління, 2016. № 4-5(30-31). С. 37-47
10. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. №51. С. 1122.
11. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. №25. С. 131.
12. Клименко А. Л. Соціальний захист і соціальне забезпечення в умовах євроінтеграції України: окремі аспекти. Теорія та практика правознавства, 2017. № 2 (12). С. 1-10

УДК 349.23

Епель О. В.,
кандидат юридичних наук, суддя
Шостого апеляційного
адміністративного суду

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ КОНСТИТУЦІЙНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

У статті проаналізовано проблеми захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина. Виведено авторський перелік проблем по темі дослідження. Сформульовано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: проблеми, захист прав, соціальні права, конституційні права людини і громадянина, соціальне законодавство.

In the article the problems of protection of constitutional social rights of man and citizen are analyzed. The author's list of problems on the research topic is derived. Ways to solve them are formulated.

Key words: *problems, protection of rights, social rights, constitutional rights of man and citizen, social legislation.*

На сьогодні існує велика кількість соціальних прав, для правового регулювання яких було створене розгалужене профільне законодавство, у тому числі й щодо захисту. дана диференціація викликає й наявність практичних проблем захисту конституційних соціальних прав. Це дослідження дозволить виділити основні практичні проблеми та шляхи їх вирішення. Крім того, визначення шляхів вирішення проблем дозволить покращити економічне становище держави та правильно здійснювати фінансовий розподіл коштів, що безпосередньо впливатиме на якість захисту соціальних прав. Вирішення практичних проблем даного захисту надасть можливість розвитку й інститутам громадянського суспільства, що дозволить підвищити рівень правосвідомості та правової культури суспільства. Також з'ясування існуючих проблем сприятиме формуванню розуміння стосовно того, які саме помилки були зроблені та яким чином вони вплинули на суспільство, а це створить можливості для кращого прогнозування шляхів втілення запропонованих способів їх вирішення.

Важливим є й дослідження основних тенденцій захисту соціальних прав, оскільки саме тенденції визначають пріоритетні напрями розвитку на основі дієвості їх втілення та впливу. Відповідно, таке дослідження надасть можливість не просто встановити зміст та перелік таких тенденцій, але й зрозуміти, чи відповідає їм сучасне національне законодавство. Крім того, аналіз таких тенденцій дозволить встановити їх негативні та позитивні сторони, а отже, й доцільність впровадження саме в Україні. Необхідно також встановити найбільш доцільні способи їх втілення у національну практику, що означає врахування не лише проблем, пов'язаних із захистом соціальних прав, але й загальної економічної, політичної та правової ситуації в державі. Крім того, аналіз тенденцій дозволить визначити, на подолання яких саме проблем вони направлені, що допоможе або ж передбачити настання таких та нівелювати їх негативні наслідки для захисту соціальних прав, або ж використати як один із шляхів їх подолання.

Окремими питаннями дослідження проблем та тенденцій захисту конституційних соціальних прав на різних етапах реформування законодавства займалися наступні учені: Л.П. Амелічева, А.М. Балашов, Т.І. Бик, Т.І. Биркович, Н.Н. Британська, М.М. Володько, Б.М. Жураковська, С.В. Загороднюк, А.Л. Клименко, Ю.В. Ковбасюк, Ю.А. Козаченко, А.С. Коцур, П.І. Крайнік, В.В. Лаврухін, Н.Б. Ларіна, Ж.В. Лук'яненко, О.В. Марценюк, Л.В. Пархета, Г.В. Попов, І.Ф. Прокопенко В.Ю. Пряміцин, О.В. Степанова, О.В. Тарута, В.Л. Федоренко, В.В. Чемирисов, М.П. Шаркань.

Слід вказати, що законодавство щодо захисту конституційних соціальних прав за часів незалежності України було значно вдосконалене, в тому числі й завдяки науковим напрацюванням. і на сьогодні існує цілий ряд законодавчих проблем. Т.І. Бик зауважує, що формально-юридичний підхід, який використовує у своїй практиці Конституційний Суд України щодо тлумачення соціальних прав, не враховує реальну політико-економічну ситуацію в державі, за якої доцільно було б створення нового правового поля, яке забезпечило б умови для формування якісно нового механізму захисту соціальних прав людини в Україні [1, с. 21]. Тобто автором виділено проблему неможливості виконання державою взятого на себе обов'язку щодо всезагального захисту соціальних прав. Проте вирішення такої проблеми має комплексний характер, оскільки охоплює різні напрями залежно від конкретного права, а також визначення єдиного напрямку розвитку законодавства. Як наслідок, зміна підходу до тлумачення норм права КСУ не є єдиним способом, а використані формулювання «правове поле» та «якісно новий» мають загальний характер, що не дозволяє зрозуміти, які ж саме дії потрібно вчинити для вирішення

проблеми. Таким чином, хоча проблема й виділена правильно, але слід вдосконалити позицію автора шляхом деталізації, що потребує дослідження проблем захисту таких соціальних прав, як права на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист та забезпечення.

У даному контексті В.Л. Федоренко визначає наступні проблемні напрями: конкретизація конституційних соціальних прав молоді, примусових переселенців, учасників АТО, дітей та інвалідів; посилення правозахисних компонентів недержавних організацій та декриміналізація правопорушень у соціально-економічній сфері разом із можливістю відшкодування деліквентом завданих збитків; створення чітких механізмів обмеження прав в інтересах національної безпеки та оборони із парламентським контролем за таким обмеженням [2, с. 8]. Спірним є необхідність конкретизації соціальних прав різних верств населення саме на рівні Конституції, де має бути найвищий рівень узагальнення. Крім того, їх деталізація в Конституції України ускладнить зміну та пристосування до швидких змін у суспільстві та економіці. Щодо розвитку недержавних організацій та декриміналізації правопорушень, то виникають питання щодо доречності саме декриміналізації, адже притягнення особи до кримінальної відповідальності не є підставою для звільнення від обов'язку щодо сплати збитків у цивільному провадженні. Тобто автором було зроблено неправильний висновок щодо причинно-наслідкового зв'язку. Внаслідок цього можливо виокремити лише проблему щодо співмірності та наявності відшкодування в межах захисту соціальних прав. Проблема обмеження соціальних прав і на сьогодні є актуальною, оскільки державна нездатна забезпечити належний рівень захисту усіх категорій громадян в усіх сферах суспільного життя. Однак визначення механізму обмеження саме для національної оборони є лише однією із частин загального механізму обмеження та конкретизації, який не може бути реалізований без попередньої зміни законодавства. Відповідно, більш доречним буде визначення проблеми невідповідності законодавства суспільним потребам.

Досліджуючи конкретні проблеми втілення соціальних прав, О.В. Тарута вказує, що таке право можна вважати в Україні умовно реальним, бо все ж таки більша частина населення України може ним скористатися. Безперечно, працює багато безкоштовних закладів загальної освіти, але вони не отримують достатнього державного фінансування. Формулювання ж «держава створює умови, за яких кожен громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність...» не є реальним правом, а лише тільки мрією та декларацією [3, с. 114]. Таким чином, у межах саме захисту соціальних прав можливо зрозуміти, що право на освіту потребує вдосконалення механізмів, а право на житло – створення такого механізму. Відповідно, рівень захисту соціальних прав суттєво відрізняється, що ще раз підкреслює необхідність конкретизації ролі держави. Аналіз названих автором проблем дозволяє стверджувати про наявність проблеми відсутності державних програм, які визначали б спільні напрями розвитку та гармонійний розподіл коштів. Саме тому наразі жодна із соціальних сфер не є забезпеченою повністю. Розрив між економічними показниками та нормами права, що визначають, як саме потрібно витратити кошти Державного бюджету, викликає дисбаланс у правовому регулюванні.

Ж.В. Лук'яненко також вказує, що існує проблема із первинним призначенням та перерахунком пенсій внутрішньо переміщеним особам, яка полягає у тому, що ПФУ не враховує документи щодо прав на пільги до оплати, розмір заробітної плати, що видаються на тимчасово непідконтрольних територіях органам державної влади [4, с. 30]. Насамперед слід визначити проблему складності включення нових суб'єктів до механізму захисту. Це стосується учасників АТО та внутрішньо переміщених осіб, права яких довгий час не регулювались, тому наразі законодавчі акти, які регламентують зазначені питання, потребують вдосконалення. Проблема із пенсійним забезпеченням є лише одним із напрямів, оскільки потребує доповнення й щодо права на дошкільну та середню освіту.

Питання освіти розглядала у своїй роботі В.Ю. Пряміцин, вказуючи, що скоріше за все проблема полягає саме у неможливості та складності захисту своїх прав студентами. Це відбувається у зв'язку з необізнаністю у сфері прав студентів самими здобувачами вищої освіти,

некомпетентністю голів студентських рад та студентських профспілок щодо захисту прав студентів [5, с. 30]. Тобто основна проблема пов'язана з відсутністю достатніх знань у осіб, які безпосередньо займаються захистом прав студентів. Відповідно, необхідним є розроблення більш досконалого механізму інформування, що може передбачати обов'язок голів факультетів ознайомлювати із правами студентів та способами їх захисту у письмовій формі, а також введення контролю за залученням студентських рад до управління справами університету, запровадження обов'язку подавати рекомендації та отримувати на них відповіді у письмовому вигляді та визначені строки.

М.П. Шаркань виділяє ще й процесуальні проблеми, вказуючи, що досить недосконало розробленим залишається питання відшкодування моральної шкоди, завданої життю та здоров'ю, правильного визначення суми позову через відсутність конкретних процедур обрахування такої суми, доказів, які мали б слугувати обґрунтуванням для визначення суми позову, відсутність спеціалізації суддів щодо розгляду медичних справ [6, с. 6]. Слід наголосити, що виділена автором проблема щодо необхідності деталізації процесу захисту стосується не лише права на охорону здоров'я, але й усіх соціальних прав. Залежно від особливостей права необхідною є й зміна критеріїв визначення суми відшкодування та строків розгляду. спеціалізація суддів лише по одному напрямку (медичні справи, справи щодо порушення освітнього законодавства) є недоречною, оскільки соціальні права взаємопов'язані, а більш чітка спеціалізація лише збільшить витрати бюджету на утримання додаткових членів суддівського корпусу при досить незначній кількості таких справ у порівнянні з іншими галузями права.

На проблеми у законодавчій термінології звертає увагу Б.М. Жураковська. Вона зазначає, що достатньо часто у законодавстві про працю можна зустріти використання таких термінів, як «молодий спеціаліст» (статті 26, 197 КЗпП України), «молодий робітник» (ст. 193 КЗпП України), «молодий працівник» (ст. 200 КЗпП України), які мають певний контекст. Проте жодного разу законодавець у КЗпП України не визначив конкретний віковий діапазон для цих осіб, що також гальмує на практиці ефективне застосування певних норм, які передбачають додаткові пільги і переваги для вказаних працюючих осіб [7, с. 36]. Висвітлена автором проблема яскраво ілюструє зв'язок між різними нормативно-правовими актами, що регулюють соціальні права, та необхідність його відображення саме у законодавстві. Так, на сьогодні існують легальні визначення понять «молодий спеціаліст» та «молодий працівник», однак їх вікові межі не збігаються, а розміщення у різних законодавчих актах призводить до неправильного тлумачення. Крім того, доречним видається не просто надання визначень, але й вживання саме єдиної термінології, що дозволить охопити максимальну кількість прав та здійснювати їх повноцінний захист без прогалин і колізій.

Досліджуючи питання проблем захисту конституційних соціальних прав на основі проаналізованого законодавства, виділених прогалин та численних наукових позицій, можемо встановити наступний їх перелік:

- 1) необхідність удосконалення механізму взаємодії держави із громадськими організаціями, що здійснюють захист конституційних соціальних прав людини і громадянина;
- 2) потреба у створенні спеціального порядку розгляду судових справ із соціального захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина;
- 3) відсутність чіткої стратегії фінансування заходів із захисту конституційних соціальних прав людини і громадянина.

Отже, на основі проведеного аналізу призначення наукової концепції та теоретичних напрацювань щодо шляхів розвитку захисту конституційних соціальних прав визначимо наступні концептуальні напрями його вдосконалення:

- 1) фінансова та політична децентралізація щодо обов'язків у сфері захисту конституційних соціальних прав;
- 2) попереджувальний напрям застосування захисту конституційних соціальних прав;

- 3) деталізація конституційних обов'язків держави щодо захисту конституційних соціальних прав;
- 4) стратегічність правового регулювання захисту конституційних соціальних прав;
- 5) координація засобів захисту конституційних соціальних прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бик Т. І. Поняття і правові засади захисту соціальних прав людини в Україні. Юридична Україна. 2010. № 1. С. 16-22
2. Федоренко В. Л. Оптимізація моделі захисту прав і свобод людини в Україні: державно-управлінські аспекти. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2014. № 2. С. 1-11
3. Тарута О. В. Соціальні права людини в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2014. № 24. С. 112-115
4. Лук'яненко Ж. В. Проблемні питання реалізації прав мешканців територій, що зазнали негативних наслідків конфлікту на сході України. Проблеми захисту прав та свобод вимушених переселенців, а також інтересів громадян або держави на тимчасово окупованих територіях та в районі проведення антитерористичної операції: мат. міжн. круг. Столу. Київ: НАПУ, 2016. С. 26-37
5. Пряміцин В. Ю., Володько М.М. Захист права на вищу освіту. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. № 1. С. 27-30
6. Шаркань М. П., Чемирисов В. В. Проблеми захисту прав пацієнтів, та можливі шляхи вдосконалення даного механізму. Український журнал медицини, біології та спорту. 2016. № 2. С. 1-13.
7. Жураковська Б. М., Амелічева Л. П. Деякі проблеми правового регулювання зайнятості молоді в Україні. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ ім. 2016. №1. С-35-39

УДК 349.2

Кузьменко В.В.,

кандидат юридичних наук, суддя Шостого
апеляційного адміністративного суду

СУТНІСТЬ СУДОВИХ ПРЕЦЕДЕНТІВ МІЖНАРОДНИХ СУДІВ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті проаналізовано специфіку судових прецедентів міжнародних судів як джерела трудового права України. З'ясовано сутність судових прецедентів міжнародних судів як джерела трудового права України. Окреслено аспекти сутності правової природи досліджуваної категорії.

Ключові слова: судові прецеденти, міжнародні суди, джерела права, трудове право, трудове законодавство.

In the article the specifics of judicial precedents of international courts as a source of labor law of Ukraine are analyzed. The essence of judicial precedents of international courts as a source of labor law of Ukraine is clarified. Aspects of the essence of the legal nature of the studied category are outlined.

Key words: judicial precedents, international courts, sources of law, labor law, labor legislation.

Сутність судового прецеденту має відображати, як особливості міжнародного права, так і його значення, як джерела трудового права, а також визначати спосіб взаємодії із національним трудовим законодавством. З даного питання Л. М. Ніколенко зазначає, що рішення міжнародних судових органів, оскільки не містять норм міжнародного права, то не є судовими прецедентами в значення, що застосовується для таких в національних правових системах. Однак, мають значний вплив на систему міжнародного права завдяки формуванню юридичної доктрини, фіксуванню звичаїв та володінню переконуючою силою. Особливим видом є преюдиціальна практики суду ЄС, яка формується на основі узагальнення принципів, концепцій та їх взаємодії між собою й деталізації норм засновницького договору та європейського права [1, с. 139]. Погоджуємося із автором щодо відмінної правової природи судових прецедентів міжнародних судів. В обґрунтування даної тези свідчить відсутність правових наслідків для держави у випадку недотримання прийнятого рішення через заборону посягання на державний суверенітет. Крім того, дотримання судових прецедентів не є обов'язковим для діяльності суб'єктів правозастосування. Так, вповноважені органи публічної влади діють відповідно до законодавства незалежно від того, що міжнародним судом було визначено окремі його норми, як такі що не відповідають верховенству права чи порушують право власності, як у випадку із пенсійним чи соціальним забезпеченням. Така ситуація призводить до повторних звернень до суду. Відповідно, сутністю судового прецеденту міжнародного суду можливо вважати спрямованість на забезпечення однакового застосування норм трудового права в однорідних трудових відносинах. Таким чином, скорочується тривалість розгляду справи міжнародним судом, що, у свою чергу, дозволяє більше часу приділити розв'язанню тих трудових спорів, для яких ще не був створений судовий прецедент. Разом з тим, спірним є твердження щодо не використання у судових прецедентах міжнародних судів норм міжнародного права. Так, навіть судові рішення, що приймаються виключно на основі судових прецедентів міжнародного права визначають законодавчі акти, до прикладу, конвенції, декларації, міжнародні договори, якими регулюються трудові відносини. Судовий прецедент стосується саме тлумачення такої норми й звужувати або ж розширювати коло охоплених правовідносин. До прикладу, не виплата заробітної плати розглядається завдяки судовим прецедентам Європейського суду з прав людини, як порушення права власності.

Слід зауважити, що питання судових прецедентів міжнародних судів, а особливо, як джерела трудового права є малодослідженим. Однак, значний внесок в наукове опрацювання даного питання було зроблено такими вченими як: А. І. Андрейків, І. С. Бойко, М. В. Буроменський, О. В. Буткевич, М. Я. Вісьтак, О. С. Волохов, Е. М. Грамацький, О. М. Дашковська, В. П. Кононенко, Л. М. Ніколенко, М. С. Поліщук, О. М. Рим, Н. Д. Слотвінська, Ю. В. Чижмарь.

Зі свого боку О. Р. Дашковська наголошує на потребу перегляду розуміння рішень міжнародних судів, як допоміжного засобу встановлення норм права. Це пояснюється їх важливістю для міжнародного права та з огляду на ускладнення правовідносин та направленістю на захист прав людини. Так, роль рішень міжнародних судів слід тлумачити із застосуванням принципу відносної сили попереднього постановленого рішення або ж принципу переконливого прецеденту. Тобто, хоча міжнародним правом не вимагається дотримуватися попередніх рішень, але не існує перешкод для використання їх у наступній судовій практиці» [2, с. 39]. Дане твердження вірно підкреслює суперечливу природу судових прецедентів міжнародних судів щодо відсутності обов'язку їх використання, однак можливістю такого для більш детального мотивування свої позиції судом. Як джерело трудового права, судові рішення міжнародного суду не лише встановлюють міжнародні стандарти, але й можуть впливати на захист конкретних трудових прав, що можливо завдяки застосуванню їх у своїх рішеннях національними судами. Таким чином, судові прецеденти виконують, як основоположну функцію щодо встановлення способів тлумачення трудових прав, їх зв'язків із природними правами людини та правомірних способів забезпечення, так й захисну функцію в конкретних правовідносинах. В останньому

випадку неважливо чи було застосовано судовий прецедент міжнародного суду безпосередньо міжнародним судом або ж національним судом.

Думку автора щодо розуміння судового прецеденту в міжнародному праві, як джерела права із використанням принципу переконливого прецеденту («*jurisprudence constante*») пропонує застосовувати І. В. Бойко на основі оцінювання їх юридичної сили [3, с. 203]. Судові прецеденти міжнародного суду, як джерело трудового права слід розподіляти на ті, що застосовуються за принципом переконливого прецеденту та обов'язкові. Обов'язкові судові прецеденти стосуються рішень ЄСПЛ, адже це безпосередньо визначено законодавчо. Також, до обов'язкових слід віднести преюдиційні рішення суду ЄС, адже вони роз'яснюють як застосовувати законодавство ЄС в національній практиці, попереджаючи таким чином випадки його невірнього застосування судами чи порушення такого права. Зі свого боку, судові прецеденти міжнародного суду, в контексті їх переконливості застосовуються уже самими судами, які винесли таке рішення під час постановлення нового рішення або ж іншими судовими органами, що часто зустрічається в практиці Міжнародного суду ООН.

На думку А. І. Андрейків, рішення міжнародних судових органів впливають на кодифікаційний процес щодо норм міжнародного права, а отже діяльність таких органів є квазіправотворчою. Тобто, на міжнародні судові органи поширюється дія іманентної концепції, адже в більшості таких органів не закріплено юрисдикційні повноваження» [4, с. 6]. Така концепція є доцільною для застосування для органів, що проводять захист трудових прав, як то Комітету з економічних, соціальних та культурних прав, які можуть розглядати звернення працівників, трудові права яких було порушено. Однак, способи захисту трудових прав (дружне урегулювання, повідомлення, проведення розслідування) які застосовується даними органами не створюють саме прецедентів. Відповідно, саме рішення міжнародних судів, змістом яких тлумачення певної трудової норми або ж її створення варто розглядати, як таке, що містить судовий прецедент, а отже є джерелом права. Розуміння ж судових прецедентів міжнародних судів, як квазіджерел трудового права можливе лише на теоретичному рівні. Практичне застосування таких судових прецедентів вимагатиме чіткого їх розміщення в системі джерел трудового права для з'ясування юридичної сили та можливості притягнення до юридичної відповідальності за порушення.

Тож, можливо дійти висновку, що сутність судових прецедентів міжнародного суду полягає у наступних аспектах:

1. Судові прецеденти міжнародного суду забезпечують однозначність в розумінні ключових трудових прав
2. Судові прецеденти міжнародного суду узгоджують норми міжнародного та національного трудового права
3. Судові прецеденти міжнародного суду спрямовують процес актуалізації норм трудового права

Одним із елементів сутності судових прецедентів міжнародного суду слід розглядати забезпечення ним однозначності в розумінні ключових трудових прав. Слід зауважити, що розуміння та наступне застосування норм трудового права може залежати від рівня правосвідомості працівників й роботодавців, особливостей національної культури та звичаїв. Для норм міжнародного трудового права різне тлумачення є особливо небезпечним, адже саме правопорушення може бути не виявлено внаслідок невірнього трактування змісту норми. М. С. Поліщук зауважує, що однозначність полягає не у лише у використанні однакових термінів, але й однаковому серед усіх верств населення сприйняття змісту такого терміну. Верховний суд Сполучених Штатів Америки дійшов висновку, що закон має бути доступним для людини із «середнім інтелектом». Тобто, трудове законодавство повинно використовувати якнайбільше однозначних та єдиних термінів» [5, с. 5]. Система міжнародних трудових прав складається із декларацій, конвенцій, рекомендацій та договорів, що приймаються в межах Європейського

Союзу таким суб'єктом, як Рада Європи або ж на міжнародному рівні Організацією Об'єднаних Націй та Міжнародною організацією праці. Крім того, процес створення міжнародних трудових норм є тривалим у часі та постійним. Наслідком даної ситуації ж часте використання різних термінів на позначення однакових за змістом понять трудового права, наприклад, право на компенсацію за завдану шкоду, право на пенсію чи винагороду за працю. Завдання тлумачення норм міжнародного трудового права ускладнюється потребою в перекладі таких українською мовою, що не завжди послідовний у використанні юридичної термінології. Дана проблема стає все більш гострою в умовах поширення трудової міграції та потреби застосування трудового законодавства іноземних держав.

Відповідно, сутність судового прецеденту міжнародного суду щодо забезпечення однозначності в розумінні ключових трудових прав є тлумачення й роз'яснення змісту норм міжнародного трудового права задля створення єдиної практики реалізації трудових прав та усвідомлення їх обсягу незалежно від конкретної держави чи суб'єкта, що втілює чи забезпечує реалізацію трудового права.

Також, сутність судового прецеденту міжнародного суду полягає в узгодженні норм міжнародного та національного трудового права. Ратифікацію Верховною Радою України певного міжнародного документу у сфері трудового права робить його частиною національного законодавства. Це не усуває можливості існування колізії між трудовими нормами міжнародного документу та національним трудовим законодавством. Як зазначає Ю. В. Чижмарь, вирішення даного питання здійснюється шляхом вдосконалення національного законодавства. Проте, повноваження щодо прийняття законодавчого акту належать виключно державі і дискретними, а тому втручання інших органів, навіть судових є забороненим. Відповідно, може виникнути ситуація коли національне законодавство не відповідатиме вимогам основних конвенцій чи декларацій [6, с. 39]. Наявність міжнародних судових органів, чи то комісій, трибуналів, чи безпосередньо судів забезпечує право на захист трудових прав навіть в умовах коли національне законодавство містить протилежні за змістом норми права. Тобто, узгодження за допомогою судового прецеденту міжнародного суду норм міжнародного та національного трудового права можливе двома шляхами. Перший шлях полягає у прийнятті змін до законодавства, одразу після постановлення відповідного рішення міжнародним судом. Це є актуальним для соціального та пенсійного забезпечення працівників, проте недостатність матеріального забезпечення якого неодноразово було наголошено в рішеннях ЄСПЛ. Другий шлях узгодження норм міжнародного та національного трудового права полягає у вивченні судових прецедентів міжнародних судів в ході наукової та викладацької діяльності, завдяки чому формується соціальна вимога до зміни національного законодавства й наближення його до міжнародних стандартів.

Варто резюмувати, що сутність судового прецеденту міжнародного суду щодо узгодження норм міжнародного та національного трудового права полягає у стимулюванні внесення змін до національного законодавства й підвищення рівня обізнаності щодо застосування норм міжнародного трудового права працівниками для захисту таких прав.

Останнім аспектом прояву сутності судового прецеденту міжнародного суду є спрямування процесу актуалізації норм трудового права. Потреба у зверненні до міжнародного суду виникає у працівника після вичерпання національних засобів захисту, які не змогли виконати свою функцію. Таким чином, під час створення судового прецеденту міжнародні суди розглядають найбільш актуальні трудові спори й вивчають трудові відносини. Тому, зміст новостворених судових прецедентів визначає напрями для розвитку трудового права на міжнародному та національному рівнях. Досліджуючи дане питання О. М. Рим зауважує, що діяльність суду ЄС збільшує обсяги принципів трудового права серед яких: свободи об'єднання працівників, проведення трудових консультацій на підприємствах, колективне введення переговорів, свобода вільного руху працівників» [7, с. 96]. Рішення суду ЄС не визнанні в Україні, як джерела права, однак викладені у них положення допомагають визначити вектори розвитку трудового права. Це є вкрай важливим

для формування національних стратегій розвитку правового регулювання трудових відносин та реформування трудового законодавства. Актуалізація норм трудового права полягає й виокремленні нових значень та обсягу поширення дії таких норм на трудові відносини. До прикладу, зміст права на безпечні та комфортні умови праці поширюється на працівника навіть у випадку домашньої праці, а обов'язок роботодавця трансформується щодо способів забезпечення таких умов шляхом додатково фінансування та надання необхідного технічного обладнання для праці дома.

Тож, актуалізація норм трудового права, як один із аспектів прояву судового прецеденту міжнародного суду, як джерела трудового права розкривається через діяльність з комплексного аналізу судових прецедентів міжнародного суду для виявлення нових норм міжнародного трудового права або ж з'ясування тенденцій його розвитку.

Не менш складним є питання особливостей судових прецедентів міжнародного суду, як джерела трудового права, оскільки такі мають відображати його міжнародну природу та вплив на національне трудове законодавство. На думку Н. Д. Слотвінська, рішення ЄСПЛ допомагають формувати національну законодавчу доктрину, що можливо помітити з аналізу нещодавно прийнятих законодавчих актів та обов'язку держав виконувати рішення ЄСПЛ, де вони є сторонами» [8, с. 19]. Тобто, особливістю судових прецедентів міжнародного суду є здатність не лише впливати на захист трудових відносин, але й впливати на загальний стан їх правового регулювання шляхом ініціювання позитивних вдосконалень. Водночас, проблемним аспектом є виконання рішень ЄСПЛ, адже державне фінансування виплати компенсацій є недостатнім. Коли механізм реагування на помилки трудового законодавства, які були виділенні ЄСПЛ або ж судом ЄС щодо початку законопроектної роботи, розкриття сутності проблеми, напрацювання шляхів її вирішення та врешті прийняття відповідного нормативно-правового акту так й не було створено. Тому, особливістю судових прецедентів міжнародних судів, як джерела трудового права України слід вважати їх значний вплив на наукові дослідження та концепції, яку, у свою чергу, формують тенденції, стратегії розвитку трудового законодавства й власне видозмінюють їх.

Йонатан Лупу звертає увагу, що питання про використання судового прецеденту міжнародним судом виникає під час розгляду кожної справи. В одних випадках використання судового прецеденту може оскаржувати одна зі сторін, в іншому випадку суд може дійти висновку про потребу в еволюції норми. Під час застосування судових прецедентів завжди потрібно оцінювати його роль для конкретної справи, однак зважати на те, що усталена судова практика й доктрина не повинні змінюватися без переконливих та об'єктивних причин. В той же час, суд ЄС постійно змінює свої судові прецеденти завдяки розмежуванню судового прецеденту та справи, що розглядаються. Тобто, міжнародні суди все частіше не дотримуються принципу «*stare decisis*» [9, с. 423]. Особливістю судового прецеденту міжнародного суду є наявність вибору у судді щодо потреби його застосування або ж можливості відійти від такого прецеденту. Таку особливість слід вважати загальною для усіх судових прецедентів, незалежно від їх національного чи міжнародного рівня застосування. Щодо застосування принципу «*stare decisis*», то слід наголосити, що судовий прецедент міжнародного суду дозволяє пристосовувати норм трудового права під конкретні правовідносини. Трудові відносини розвиваються постійно у зв'язку з розвитком економіки, технічних заходів й змінюються під впливом зовнішніх факторів, наприклад, пандемії або ж військових конфліктів. Саме тому, дотримання принципу «*stare decisis*» є доречним лише за умов відповідності трудових відносин, що розглядаються судом тим трудовим відносинам, що розглядалися попередньо за своєю сутністю й змістом. Для з'ясування відповідності необхідний ретельний й об'єктивний аналіз трудових відносин, що може бути проведений виключно міжнародним судом. Таким чином, специфікою застосування судових прецедентів міжнародних судів є гнучкість у його використанні, що залежить виключно від рішення судді. Обов'язковість рішення міжнародного суду для учасників судової справи не залежить від того чи є воно прецедентним.

Досліджуючи питання дотримання міжнародними судами судових прецедентів, Мадс Анденас зауважує, що посилання на них здійснюються для підтвердження власних висновків за допомогою формулювань «порівнюючи з...», «врахувавши...» чи «ретельно вивчивши...». Коли ж міжнародний суд відходить від судового прецеденту, то здійснює таке лише шляхом встановлення різниці між справою та судовим прецедентом, а не просто проявляючи непокору» [10, с. 945]. Відповідно, не використання судового прецеденту потребує додаткового обґрунтування, яке полягатиме в розмежуванні відносин. Слід уточнити, що використання наведених формулювань є властивим для Міжнародного суду ООН, де діє принципи переконливого прецеденту. Виконання судами рішень ЄСПЛ є обов'язковим, що до того ж забезпечується спеціальною юридичною відповідальністю за недотримання такого рішення для суддів. Наведені вимоги роблять схожим судові прецеденти міжнародного права й практику Верховного Суду, від якої судом можуть відходити лише обґрунтувавши своє рішення. Разом з тим, можливість тлумачення норм міжнародного законодавства, законодавства ЄС чи в окремих випадках й національного трудового законодавства робить судові прецеденти наближеними із рішеннями Конституційного Суду України. Саме це визначає особливі риси судового прецеденту міжнародних судів, однак не висвітлює їх відмінності. До відмінностей судових прецедентів міжнародних судів слід віднести їх змінну юридичну силу, як джерела трудового права. Якщо рішення ЄСПЛ є обов'язковими, то рішення суду ЄС є лише основою для зміни наукових тенденцій дослідження.

Харлан Коен зауважує, що судовий прецедент міжнародного суду, на сьогодні, розвивається настільки швидко, що судді та адвокати заохочують використання судових прецедентів судами, які їх не видавали й не знаходяться у ієрархічній підпорядкованості таким» [11, с. 3]. Таким чином, рішення, які приймаються в межах Адміністративного трибуналу Міжнародної організації, надалі можуть бути запозиченні для розгляду справ іншими міжнародними судами. Тобто, такі рішення здійснюють нормо формуючий вплив на трудове право. Важливо відмінністю судових прецедентів міжнародних судів є їх не системний характер прийняття, що означає виключну актуальність для захисту трудових прав та відповідність суспільним тенденціям, а не лише бюрократичним вимогам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Ніколенко Л. М. Визначення судового прецеденту в системі міжнародного права. Європейські перспективи, 2013. № 12. С. 166-171
2. Дашковська О. Судовий прецедент і судова практика як джерела права. Вісник Академії правових наук України, 2011. № 1(64). С. 34-41
3. Бойко І. С. Міжнародне прецедентне право: теорія та практика (рішення міжнародного суду ООН щодо морських територіальних спорів). Право і суспільство, 2017. № 6. С. 199-204
4. Андрейків А. І. Роль міжнародних судових установ у формуванні та реалізації звичаєвого міжнародного права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.11 – міжнародне право ОНЮА. О., 2018. 26 с.
5. Поліщук М. С. Правовий аналіз трудового законодавства з позиції однозначності сприйняття термінів Правовий вісник Української академії банківської справи, 2012. № 1 (6). С. 117-122
6. Чижмарь Ю. В. Проблеми й прогалини в національному та міжнародному трудовому праві. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2015. № 34. С. 39-41
7. Рим О. М. Пішення суду ЄС як джерело трудового права європейського союзу. Національний юридичний журнал: теорія та практика, 2020. № 1. С. 94-98
8. Слотвінська Н. Д. Теоретико-правові підходи до розуміння судового прецеденту як складової частини судової практики. Національний юридичний журнал: теорія та практика, 2015. № 10. С. 18-21

9. Yonatan Lupu, Erik Voeten. Recedent in International Courts: A Network Analysis of Case Citations by the European Court of Human Rights. Cambridge University Press, 2011. № 42. С. 413-439

10. Mads Andenas, Johann Ruben Leiss. The Systemic Relevance of "Judicial Decisions" in Article 38 of the ICJ Statute. URL: <https://cutt.ly/hhV1pSn> (Дата звернення: 21.04.2020)

11. Harlan Cohen. Theorizing Precedent in International Law. University of Georgia School of Law. С. 1-23

УДК 369:338.24

Павліченко О. В.,

кандидат ветеринарних наук, доцент

кафедри гігієни тварин та

ветеринарної санітарії Харківської

державної зооветеринарної академії

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЖІНОК

У статті проаналізовано недоліки, прогалини та проблеми соціального захисту жінок. Сформульовано напрями оптимізації соціального захисту жінок. Аргументовано пропозиції щодо удосконалення законодавства щодо соціального захисту жінок.

Ключові слова: оптимізація, соціальний захист, жінки, соціальне законодавство, гендерна рівність.

In the article the shortcomings, gaps and problems of women's social protection are analyzed. The directions of optimization of social protection of women are formulated. Proposals to improve the legislation on social protection of women were argued.

Key words: optimization, social protection, women, social legislation, gender equality.

Для трансформації суспільних уявлень щодо соціального захисту жінок необхідним є спершу напрацювання достатньої теоретичної бази, яка буде зрозумілою, логічно упорядкованою та зможе стати базою для наступних більш глибоких досліджень інституту соціального захисту жінок. Науково-теоретичні напрацювання щодо питання соціального захисту жінок, на сьогодні, пов'язані із виділенням меж такого інституту та відокремленням його від захисту гендерної рівності, соціального забезпечення та власне соціального захисту населення загалом. Таким чином, виявлення проблем у теоретичних підходах щодо розуміння соціального захисту надасть можливість більш оперативно їх виправити доки вони не стали основою для практичних змін та викликали проблеми у реалізації соціального захисту жінок. У той же час, завдяки встановленню шляхів та напрямів їх вирішення можливо буде систематизувати набуті знання, уніфікувати їх у межах єдиного прогресивного підходу, що відповідає міжнародному та європейському тлумаченню соціального захисту. Наслідком даного дослідження теоретичних та практичних проблем соціального захисту жінок буде й покращення впливу на законотворчу діяльність, так й на сучасну реалізацію норм права, зміст яких буде тлумачитися відповідно до принципів права, а не задля зловживання своїми правами, як самими жінками, що потребують соціального захисту, так й роботодавцями чи іншими особами, що можуть порушити соціальні права жінок та спричинити настання соціального ризику.

Слід зазначити, що протягом часу незалежно України науковцями було запропоновано цілий ряд вдосконалень національного соціального законодавства, у тому числі й щодо захисту жінок, однак разом із плином часу такі пропозиції втрачали свою актуальність. Проте, значний вклад у

дослідження даної тематики було здійснено наступними науковцями: Ю. В. Афанасьєва, Л. В. Гонюкова, К. В. Дубич, О. І. Кисельова, І. О. Кресіна, К. О. Кучава, Л. В. Леонтьєва, Р. Я. Мандель, І. І. Ольховик, Л. А. Пірог, О. В. Пожарова, Т. В. Приходько, Н. О. Приходькіна, О. І. Романюк, В. В. Сичова, А. С. Степанов, Н. В. Турук, І. В. Шульженко, А. О. Ярошенко, Є. В. Ярошенко, О. В. Яцух. Так, у попередніх наукових роботах було розглянуто питання забезпечення реалізації прав жінок, дотримання гендерної рівності та особливостей соціально-правового становища жінок в Україні. Разом з тим, аналіз правового регулювання таких питань, як надання соціальної допомоги жінкам, їх соціальне забезпечення та захист, як в аспекті трудових відносин, так й в усіх сферах суспільного життя повноцінно проведено не було. Хоча, про доцільність його проведення свідчить можливість виділення проблем та перешкод, які виникають під час втілення законодавчих норм та визначають погіршення стану соціального захисту жінок або ж унеможливають ефективну діяльність нових підходів та методів, що використовуються законодавцем для проведення такого захисту жінок. Зі свого боку, розроблення шляхів вирішення існуючих на сьогодні проблем, як теоретичного, так й практичного характеру щодо соціального захисту жінок може стати основою для комплексних змін законодавства та суспільного сприйняття ролі жінки.

До проблем соціального захисту жінок можливо віднести не імплементацію до національного законодавства міжнародних та європейських нормативно-правових актів. І. І. Ольховик наголошує, що «здійснення міжнародного захисту жінок є нагальною проблемою суспільства. Основним же засобом спрямованим на захист жінок є створення внутрішньодержавного механізму, який забезпечував би принцип гендерної рівності та визначав би конкретні заходи, що реалізують такий принцип» [1, с. 49]. На сьогодні, було створено велику кількість міжнародних нормативно-правових актів, що не просто мають програмний характер, а чітко визначають порядок та засоби захисту прав жінок, у тому числі в соціальній сфері. Так, ще у 2000 році в ЄС було прийнято Директиву щодо рівності в сфері праці, основним нововведенням якої, відповідно до ст. 31, важливим для України є встановлення «обов'язку доведення відсутності факту дискримінації є обов'язком роботодавця, як відповідача. Хоча таке доведення не потребує встановлення факту приналежності особи до певної статті, сексуальної орієнтації, віри, релігії чи можливості особи самостійно виконувати фізичні дії» [2]. Повернення обов'язку доведення до відповідача пояснюється неможливістю жінки, як працівника, чиї права було порушено отримати доступ до належних матеріалів або ж попередньо підготуватись до застосування до неї дискримінаційних дій, щоб надалі підтверджувати їх наявність у суді. В той же час, саме роботодавець може підтвердити чи спростувати факт дискримінації, обґрунтувати причин звільнення, не підвищення, відмови у премії через неякісність виконання трудових обов'язків, а не приналежність до певної статті.

Також, на сьогодні, існує цілий ряд конвенцій, які досі є не ратифікованими Україною. Це стосується Конвенції МОП «Про гідну працю домашніх працівників» [3]. Правове регулювання домашньої праці в Україні не здійснюється загалом і хоча дана конвенція не містить саме чітких заходів по соціальному захисту жінок, проте враховуючи спеціалізованість наряду наявності правового регулювання дозволила б зменшити загальні правопорушення під час виконання домашніх обов'язків, гарантувати визначену тривалість робочого дня, наявність відпусток та соціальної допомоги у випадку отримання травм.

Аналогічно, ратифікації потребує й Конвенція МОП «Про надомну працю», під якою розуміють працю, що відбувається «за винагороду; не у місці виробництва; відповідно до вказівок роботодавця та використовуючи його ресурси» [4]. Тобто, така праця є віддаленою та може бути альтернативою до скороченого робочого дня під час роботи жінки, яка доглядає за дитиною до досягнення нею 3-ого віку. Слід наголосити, що надомна праця не є тотожно виконання трудових функцій в інших, ніж розташування виробництва, місцях час від часу та за наявності чітко визначеного робочого місця. Відповідно, правове регулювання такого виду праці дозволило б

покращити збалансування трудових та сімейних обов'язків для жінки, а також й створило б умови для забезпечення праці тих жінок, що працюють віддалено на постійній основі.

Особливу ж увагу слід звернути на Стамбульську конвенцію, що була прийнята у 2011 році [5]. Її аналіз свідчить, що в межах міжнародного документу було розроблено конкретний план дій щодо захисту жінок в усіх сферах життя. Так, визначаються умови фінансування з боку держави та приватних, громадських організацій, зміни до трудового та медичного законодавства, наявність органів контролю, а також міжнародної співпраці між державами. Відповідно до ст. 10 даної Конвенції «сторони повинні заснувати один або ж навіть більше офіційних органів, що є відповідальними за координацію, моніторинг або ж оцінку стану запобігання та протидії будь-яких форм насилля до жінки» [5]. Тобто, повинні бути створенні окремі органи, які відповідають за захист жінок від домашнього насилля, за соціальне забезпечення жінок, за підтримання гендерної рівності, а також й відповідного притягнення до юридичної відповідальності за порушення законодавства про соціальний захист жінок. У національній практиці використовується підхід за якого створюються спеціальні підрозділи в межах органів державної влади, що націлені на соціальний захист саме жінок. Їх неефективність можливо пояснити відсутністю самостійних завдань та мети, неналежного стану фінансування з боку держави та недостатнього рівня співпраці із громадськими організаціями, довіра до яких серед жінок є значно більшою.

Тож, задля вирішення наведених практичних недоліків соціального захисту жінок в Україні, насамперед, необхідною є ратифікація вище наведених конвенцій, що зробить національне законодавство більш наближеним до європейських стандартів, а отже й відповідатиме цілі щодо євроінтеграції. Разом з тим, варто ввести цілий ряд змін до трудового законодавства, які покращуватимуть стан соціального забезпечення та відповідну ймовірність настання соціального ризику. Так, до глави 1 Кодексу законів про працю [6] варто додати ст. 3-1 із наступним змістом: «віддалена праця – це праця, що виконується особою не за місцем розміщення виробництва чи інших територій власника підприємства, установи, організації є оплачуваною та виконується відповідно до вказівок роботодавця. На віддалену працю поширюються дія усіх норм права, що визначенні даним Кодексом. Особливі вимоги до віддаленої праці визначені Порядком, що встановлюється Кабінетом Міністрів». Крім того, варто й створити ст. 3-2 КЗпПУ [6], де буде визначено, що «домашня праця — це праця, яка здійснюється у домашньому господарстві або ж для підтримання домашнього господарства та виконується в межах трудових відносин постійно та на професійній основі. На домашню працю поширюються дія усіх норм права, що визначенні даним Кодексом. Особливі вимоги до домашньої праці визначені Порядком, що встановлюється Кабінетом Міністрів». Уточнення щодо поширення дії норм кодексу зроблено задля включення таких видів роботи до загального механізму реалізації трудових прав, а отже й поширення на них соціальних гарантій. Для жінок це визначатиме неможливість роботи у нічний час, право на відпустки по догляду за дитиною та створення комфортних умов для догляду за дитиною на робочому місці. Обов'язок же для Кабінету Міністрів пояснюється потребою урегулювати окремо бюрократичні моменти, щодо форм наказів, звітностей, які допоможуть краще контролювати дотримання законодавчих вимог роботодавцем.

Також, задля вирішення проблеми повільної імплементації міжнародних норм необхідним є й створення спеціального органу, діяльність якого буде регулюватись Постановою Кабінету Міністрів «Про затвердження Положення Про Службу соціального захисту жінок». Обов'язковими елементами даного Положення повинно бути визначення мети діяльності такого органу, яка полягатиме у «попередженні, запобіганні та допомозі у вирішенні соціальних ризиків та інших проблем із реалізацією соціальних прав жінок». Крім того, до обов'язків визначеної Служби варто включити наступні: «інформування жінок про їх права та обов'язки в медичній, трудовій, освітній, політичній, економічній сфері, щодо соціального забезпечення та права на захист; співпраця із громадськими формуваннями та органами місцевого самоврядування щодо

створення спеціальних заходів захисту жінок; надання інших видів соціальної допомоги та надання психологічної допомоги жінкам, права яких було порушено; повідомлення правоохоронних органів правопорушення та постійний моніторинг за розглядом справ, про які було повідомлено такі органи». Звісно, наведений перелік є не вичерпним та має бути доповнений більш чіткими повноваженнями, однак визначає ключові напрями діяльності. У той же час, повноваження даного органу не є тотожними повноваженням інших органів, що забезпечується шляхом суб'єктної спрямованості та необмеженості у видах соціальної допомоги, що є в інших державних органів, як то, до прикладу, допомога по безробіттю чи виплати пенсій. У даному випадку ж, соціальна допомога може мати разовий або ж тимчасовий характер та призначається залежно від конкретної ситуації. Крім того, право на звернення та контролю правоохоронних органів визначає можливість більшого впливу на соціальний захист жінок, який був неможливим попередньо через складність жінці самостійно розібратись із порядок захисту своїх прав в умовах настання соціального ризику чи порушення її прав. У той же час, обов'язок співпраці із громадськими формуваннями виступає засобом уже контролю діяльності Служби із соціального захисту жінок, адже така співпраця повинна здійснюватися на основах гласності, прозорості й конфіденційності щодо захисту конкретної жінки.

Також, необхідним є й вдосконалення загального інституту запобігання дискримінації, шляхом уточнення ст. 2-1 КЗпПУ [6], яку слід доповнити ч. 2 із наступним змістом: «заборона дискримінації стосується зокрема: працевлаштування, надання премій та інших видів заохочення, покарання та звільнення, підвищення на посаді та обрання для підвищення кваліфікації. Такий перелік не є вичерпним». Дане уточнення пов'язане із поясненням поширення заборони не лише на відносини щодо прийняття на роботу та припинення трудових відносин, але й усіх аспектів трудового життя, що можуть викликати соціальний ризик та спричинити негативні наслідки для жінки. Застереження щодо не вичерпності зроблено задля підкреслення всеохоплюваності заборони дискримінації та неможливості її порушити без наступного притягнення до юридичної відповідальності.

У даному контексті, варто й дещо видозмінити правове регулювання права на відпустку у зв'язку з доглядом за дитиною. Так, слід доповнити ч. 3 ст. 18 Закону України «Про відпустки» щодо можливості реалізувати відпустку по догляду за дитиною іншими родичами окрім самої жінки [7], шляхом викладення її у наступній редакції: «відпустка по догляду за дитиною повинна бути використана батьком дитини чи іншим із прийомних батьків строком не менше, ніж один рік». Визначене уточнення не просто гарантує допомогу з боку іншого з подружжя у виконанні сімейних та батьківських обов'язків. Вона зменшує різницю між чоловіками та жінками для роботодавця під час працевлаштування, адже у декретну відпустку тепер зобов'язані виходити незалежно від статті. Крім того, гарантується й дотримання принципу рівності, де на самого чоловіка зменшується здійснення тиску у випадку обрання ним варіанту догляду за дитиною, а отже й змінюється соціальне сприйняття серед суспільства загалом, що зменшувати ймовірність настання соціального ризику для жінки через умисел третіх осіб.

Ще однією практичною проблемою соціального захисту жінок можливо вважати відсутність достатніх засобів захисту у випадку порушення їх соціальних прав. Особливо небезпечним така ситуація є після настання соціального ризику, адже затягування звернення за захистом та ускладнена процедура такого захисту має наслідком збільшення розміру шкоди для жінки. Необхідність наявності окремої системи захисту права на соціальний захист вірно висвітлено Л. А. Пірог, який вказує на те що, «жінки недостатньо представлені у публічних органах влади. Через причини гендерної нерівності, жінки є представником більш бідних груп суспільства. Жінки на своєму шляху мають більше перешкод на ринку праці, щодо підвищення рівня заробітної плати. У той же час, саме жінки переважають на неофіційному ринку, що водночас породжує проблему із отриманням кредиту, медичного страхування, належної пенсії» [8, с. 126]. Аналізуючи сучасне національне законодавство можливо помітити, що виділені засоби загального соціального захисту

мають виключно судовий або адміністративний характер, у той же час вирішення питання звільнення, дискримінації, домагань на роботі має бути й забезпечене правом вирішення у примирний спосіб. Це обґрунтовується можливим погіршенням не лише відносин жінки із конкретним роботодавцем, але й наступною шкодою для ділової репутації жінки та неможливістю знайти нову роботу, а отже більш тривалий період безробіття.

Найбільш проблемним аспектом захисту права на соціальний захист жінок можливо вважати відсутність юридичної відповідальності для кожного із видів порушення соціального права. Так, відповідно до ч. 4 ст. 11 Закону України «Про зайнятість населення», притягнення до юридичної відповідальності за розміщення оголошення про найм, яке має ознаки дискримінації відбувається у відповідно до Закону України «Про рекламу» [9]. Найперше, посилання на інше законодавство, яке до того ж має не адміністративний характер та не встановлює прямої юридичної відповідальності погіршує розуміння процесу захисту у жінки, а отже й її бажання звертатись за захистом, що поширює практику дискримінації серед роботодавців. Звертаючись уже до аналізу Закону України «Про рекламу» [10], можливо помітити, що норми щодо юридичної відповідальності мають відсильний характер, а суб'єкт відповідальності не завжди є роботодавцем. Крім того, надмірна кількість органів державної влади, що розглядають порушення у рекламі унеможлиблює самостійне звернення за захистом жінки, а отже й передбачає додаткові витрати на професійну допомогу.

Також, аналізуючи уже Кодекс України про адміністративні правопорушення у частині соціального захисту, тобто ст. 165-1, 165-3- 165-6 [11], можливо зрозуміти, що така юридична відповідальність має виключно характер покарання, а отже фактично не впливає не стан соціального захисту жінки. Крім того, можливість притягнення до такої юридичної відповідальності може оскаржуватись у суді, що лише затягує процес захисту. У даному випадку більш доречним був би розподіл проваджень щодо відшкодування для жінки та повернення її у попередній правовий стан, якщо це можливо та власне покарання у вигляді штрафу, що надходить державі. Досить спірним є існування штрафу як такого, адже він виступає лише інструментом покарання, коли ж у соціальному захисті є важливим матеріальне забезпечення та соціальний захист жінки. Можливо дійти висновку, що завдяки реалізації визначеної у КУпАП юридичної відповідальності, самі завдання захисту права на соціальний захист жінки не досягаються, а принцип соціальної справедливості порушується.

Тож, задля вирішення проблеми відсутності достатніх засобів захисту права на соціальний захист жінки слід доповнити Кодекс законів про працю, а саме новою ст. 222-1 [6], яка має бути викладена у такі редакції: «обов'язок доведення відсутності вини в індивідуальних трудових спорах щодо порушення заборони дискримінації лежить на роботодавцеві». Така норма відповідає європейській практиці та відображає саме справедливість судового процесу та можливість захисту своїх прав жінкою. Так, саме роботодавець може надати докази щодо низької результативності праці жінки або ж потреби у скороченні, які підтверджуватимуть відсутність дискримінаційних суджень під час процесу звільнення або ж навпаки вказати на критерії вибору особи на вільну вакансію. Такі дані є недоступним для жінки, а отже й у неї менше можливостей для доведення своєї позиції у суді. Крім того, саме для жінки настав соціальний ризик безробіття, а тому одним із заходів соціальної допомоги є й усунення потреби в активному захисті власного права.

Деякої видозміни повинні й зазнати норми права щодо адміністративної юридичної відповідальності щодо соціального захисту, тобто такі статті, як: 165-3, 165-4 та 165-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення [11], що усі мають бути доповнені наступною частиною 3 із таким текстом: «особа, що вчинила дії визначені у ч. 1 чи 2 даної статті зобов'язана виплатити компенсацію працівнику, права якого було порушено компенсацію у розмірі, що призначить суд, але не меншому, ніж розмір фактично завданої шкоди». Уточнення щодо розміру компенсації здійснено задля неможливості неправомірного зменшення розміру компенсації, а також з метою можливого включення коштів, що компенсують моральну шкоду, яка є більш

значною саме для жінки враховуючи загальний стан більшої ймовірності порушення її соціальних прав та соціальної незахищеності. Таким чином, запропоновані зміни дозволять зменшити навантаження на жінку щодо захисту її соціальних прав у момент настання соціального ризику, а також й негативні наслідки від самого бажання захистити свої права, як то наступні утиски на роботі, погіршення відносин із членами трудового колективу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ольховик І. І. Міжнародно-правовий захист прав жінок. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука", 2018. № 9(3). С. 47-49
2. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. URL: <https://cutt.ly/jdKAxId> (Дата звернення: 07.03.2020)
3. Конвенція про гідну працю домашніх працівників: Конвенція МОП № 189 від 16.06.2011. URL: <https://cutt.ly/SdKSe5k> (Дата звернення: 07.03.2020)
4. Конвенція про надомну працю: Конвенція МОП N 177 від 20.06.1996. URL: <https://cutt.ly/odKSXIG> (Дата звернення: 09.03.2020)
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Конвенція від 11.05.2011. URL: <https://cutt.ly/fdKFQko> (Дата звернення: 10.03.2020)
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. № 2. С. 4.
8. Пірог Л. А. Гендерні особливості соціального захисту населення. Актуальні проблеми філософії та соціології, 2015. Вип. 6. С. 124-127
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. С. 1284.
10. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 39. С. 181
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07.12.1984 № 8073-X. Відомості Верховної Ради УРСР. 1984. № 51. С. 1122.

УДК 349.23

Соколов В. М.,

к.ю.н., суддя Сумського окружного
адміністративного суду

СОЦІАЛЬНІ ПРАВА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВИДИ ТА ЗМІСТ

У статті проаналізовано види соціальних прав державних службовців. Деталізовано специфіку та зміст кожного із них. Вказано на особливості взаємовідношення їх між собою.

Ключові слова: соціальні права, державні службовці, державна служба, соціальне законодавство, соціально-правові стандарти.

In the article the types of social rights of civil servants are analyzed. The specifics and content of each of them are detailed. The peculiarities of their relationship with each other are indicated.

Key words: social rights, civil servants, civil service, social legislation, social and legal standards.

Соціальні права належать до переліку основних прав, які повинні гарантуватися службовцям у правовій, демократичній та соціальній державі. Процеси реформування інститутів та напрямків державної служби, вразливість статусу державного службовця, низький рівень його соціальної захищеності вимагають рішучих та послідовних кроків, спрямованих на з'ясування ключових аспектів проходження державної служби, виокремлення соціальних прав та можливостей державних службовців.

Комплексне розуміння видової характеристики та змістового наповнення поняття «соціальні права державних службовців» сприятиме більш чіткому розумінню особливостей розвитку державної служби, удосконаленню правового і соціального забезпечення державних службовців, зміцненню основ верховенства права, законності та справедливості, підвищенню якості й ефективності державного управління.

Класифікаційний підхід, запропонований Ж.М. Пустовіт, формується на поділі соціальних прав залежно від об'єкта, стосовно якого виникають ці права. Отже, авторське бачення включає такі об'єкти класифікації, як право на працю, страйк, житло, достатній життєвий рівень, охорону здоров'я, соціальний захист тощо [1, с. 8].

Відзначимо, що основні соціальні права державних службовців обов'язково повинні містити ключові об'єкти, щодо яких здійснюватимуться заходи із соціального захисту та реалізовуватимуться програми із соціального забезпечення. За умови високого рівня розвитку державної служби вищезазнані об'єкти повинні підлягати державному забезпеченню, мати ефективні механізми реалізації, контролюватися уповноваженими суб'єктами.

Цікаве теоретичне бачення поділу соціальних прав пропонує П.М. Рабінович, який надає наступний перелік соціальних прав: право власності на засоби виробництва; право на здобуття професії, вибір та здійснення трудової або іншої діяльності; право на сприятливі умови та справедливу оплату праці; право на відпочинок та дозвілля [2, с. 12].

Відзначимо, що для загального розуміння соціального забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, необхідно брати до уваги специфіку службової діяльності, умови виконання роботи, можливості щодо організації праці та відпочинку. Водночас авторська модель поділу не охоплює окремі питання соціального захисту, без яких неможливо сформулювати дієву модель забезпечення соціальних прав, та інтересів держслужбовців (медичне, пенсійне забезпечення тощо).

Виходячи з наукової та практичної складової інституту державної служби, зазначимо, що соціальні права державних службовців можна умовно поділити на загальні та спеціальні права.

Загальні соціальні права включають ті права, які закріплені у Конституції України, міжнародних документах тощо. Головною їх ознакою є широка сфера дії та застосування.

Так, Конституція України встановлює наступні соціальні права, що закріплюються за державними службовцями: право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на житло (ст. 47); право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49) [3].

Основний Закон робить акцент на найбільш значимих та основоположних соціальних правах, які застосовуються для забезпечення рівних можливостей громадян, у тому числі державних службовців, у сфері соціального захисту. Визначений у Конституції перелік соціальних прав є фундаментальною категорією для з'ясування основних соціальних прав державних службовців.

Безумовно, державні службовці наділені обсягом прав, якими користуються громадяни України, що пояснюється загальністю та рівністю прав і свобод, проголошених у законах України.

Поряд з нормами національного права загальні соціальні права, якими наділено державних службовців, регламентуються і міжнародними документами. Міжнародні акти, ратифіковані Україною, встановлюють сукупність правових аспектів, що визначають можливості державних службовців у сфері соціального захисту, виходячи з демократичних цінностей цивілізованого світу.

Зокрема Європейська соціальна хартія визнає право на працю, на справедливі безпечні та здорові умови праці (статті 1, 2, 3), право на професійну орієнтацію та професійну підготовку (статті 10, 11), право на охорону здоров'я, соціальне забезпечення, соціальну та медичну допомогу (статті 11, 12, 13), право на захист від бідності та соціального відчуження (ст. 30), право на житло (ст. 31) [4].

Положення, закріплені у Хартії, містять загальні постулати, що стосуються забезпечення осіб, які працюють в органах державної влади та втілюють в життя державну політику. Безумовно, закладені у нормах основи соціального забезпечення мають визначальний вплив на формування правового регулювання здійснення діяльності державними службовцями.

Виходячи з положень Хартії, Є.П. Яригіна висловила думку, що соціальні права, якими наділяються державні службовці, можуть поділитися за певними сферами: за сферою праці та поза сферою праці [5, с. 121].

Вважаємо, що такий поділ є виправданим, оскільки процес виконання функцій держави є чи не найважливішою складовою діяльності державного службовця і повинен братися до уваги при виокремленні найбільш актуальних характеристик соціальних прав. Однак тільки за умови комплексного поєднання та системності прав у соціальній сфері можливо досягти високого ступеня їх захищеності.

Специфічні характеристики, які притаманні державній службі, дозволяють виокремити наступні особливості соціального регулювання праці службових осіб:

1) гарантованість та стабільність виплати заробітної плати.

Надання щомісячних виплат державним службовцям здійснюється, як правило, не менше двох разів на місяць. При цьому враховується стаж роботи, ранг державного службовця та інші вагомні фактори.

Вказана позиція знайшла своє відображення у загальних положеннях Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 року № 622-р, де вказано, що розмір заробітної плати службовця повинен залежати від таких показників, як кваліфікація та досвід, важливість і складність роботи на посаді, ступінь покладеної на нього відповідальності, результативність, ефективність та якість виконання обов'язків. Концепція передбачає закріплення фіксованої частини посадового окладу у розмірі не менше 70 %, а інших (змінних) виплат не більше 30 %, встановлює мотиваційні основи забезпечення службовців, спрямовується на підвищення престижу державної служби як роботи з конкурентним рівнем оплати праці [6].

Зважаючи на прогресивність стратегічного документа з питань удосконалення регулювання оплати праці державних службовців, зазначимо, що протягом наступних років продовжиться тенденція до запровадження справедливої, ефективної оплати праці службовців, яка визначатиметься з урахуванням професійних та особистих якостей, досвіду роботи, рангу, стажу і особистого внеску у досягнення поставлених перед структурою службових завдань. Прийняття подібних документів щодо вдосконалення системи оплати праці свідчить про намагання держави підняти соціальні стандарти регулювання державної служби, підвищити авторитет останньої та закріпити сучасні й актуальні моделі грошового забезпечення службовців.

Таким чином, надання стабільних, своєчасних та адекватних грошових виплат було і залишається пріоритетом державної політики у питаннях фінансування інституту державної служби;

2) надання тривалої щорічної оплачуваної відпустки.

Порівняно з іншими категоріями працівників, державним службовцям гарантується відпустка тривалістю щонайменше 30 днів з виплатою грошового забезпечення.

Так, статтями 57, 58 Закону України «Про державну службу» передбачено виплату грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати та надання відпустки тривалістю 30 календарних днів. Крім того, після досягнення п'ятирічного стажу державної служби за кожний рік державної служби службовцю надається один календарний день щорічної додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як 15 календарних днів [7].

Потрібно визнати, що законодавством України передбачено забезпечення якісних соціальних гарантій державним службовцям щодо реалізації права на відпустку. За сумлінну працю на посадах державної служби службовцям надається довготривала оплачувана відпустка, яка може бути збільшена залежно від тривалості служби в органах державної влади;

3) виплата матеріальної допомоги державним службовцям.

Надання виплат, пов'язаних з оздоровленням та покращенням соціально-побутових умов, є важливою соціальною гарантією для державних службовців, можливість отримання якої передбачена положеннями чинних нормативно-правових актів. Указана допомога є своєрідною формою заохочення державних службовців за самовіддану та професійну працю.

Право на матеріальну допомогу встановлене у статтях 54, 57 вищезазначеного Закону та має на меті підвищення рівня соціальної захищеності державних службовців [7].

Таким чином, державні службовці потрапили до категорії працівників, яким надається матеріальна допомога на оздоровлення. Надання допомоги для вирішення соціально-побутових питань не є обов'язковою, однак може надаватися службовцям один раз на рік у розмірі середньомісячного заробітку держслужбовця за його особистою заявою відповідно до Порядку, затвердженого постановою КМ України від 08.08.2016 № 500 [8];

4) встановлення додаткових надбавок, премій, додаткових стимулюючих виплат.

Для підвищення рівня мотивації та продуктивності праці державним службовцям надається додаткове фінансове забезпечення відповідно до норм чинного законодавства.

Так, Положенням про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15, передбачено право керівників встановлювати додаткові стимулюючі виплати (за інтенсивність праці, за виконання особливо важливої роботи). Вказаною постановою також визначено розмір надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців [9].

Беручи до уваги зазначене, зробимо висновок, що стимулювання праці шляхом надання достатнього соціального забезпечення є одним з актуальних питань державної соціальної політики, на реалізацію якої спрямовуються зусилля уповноважених органів влади.

Окремим категоріям державним службовців відповідно до постанови КМ України «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09 березня 2006 року № 268 (у редакції від 12.06.2020) передбачено надбавки за використання іноземної мови, ранг, науковий ступінь, почесне звання тощо [10].

Отже, для забезпечення роботи держслужбовців розроблена модель грошового забезпечення, яка враховує досвід роботи, здобутки службовця, ранг та інші показники. Використання механізмів додаткового фінансування позитивно впливає на розвиток інституту державної служби, сприяє підвищенню якості та ефективності державної служби.

Спеціальні соціальні права державного службовця у загальному вигляді викладені у ст. 7 Закону України «Про державну службу». До них належать наступні: право на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення; право на оплату праці залежно від займаної посади, результатів службової діяльності, стажу державної служби, рангу та умов контракту про проходження державної служби (у разі укладення); право на відпустки, соціальне та пенсійне забезпечення відповідно до закону [7].

Чинним законодавством визначено вичерпний перелік прав, які надаються державним службовцям. Профільний закон має на меті впровадження механізмів справедливої та своєчасної оплати трудової діяльності, надання правових, економічних та соціальних гарантій проходження служби в органах влади. Крім того, особливостям реалізації окремих питань соціального забезпечення осіб, які перебувають на державній службі, присвячено окремі положення вищезазначеного Закону.

Звертаємо увагу на спеціальні норми, які стосуються соціального забезпечення державних службовців.

Так, ст. 50 Закону передбачено обов'язок держави стосовно оплати праці службовців для високоефективного виконання ними посадових обов'язків та заохочення до результативної, добросовісної праці. Цим положенням визначено особливості преміювання і формування фонду оплати праці державних службовців [7].

Потрібно відзначити, що державою встановлюються особливі соціальні гарантії оплати праці державних службовців, що пов'язано з характером формування фонду оплати праці, джерелом якого є Державний бюджет.

Вказане вкотре доводить твердження, сформульоване О.М. Волковою, що реалізація соціальних прав державних службовців сьогодні безпосередньо залежить від держави, а механізм правового захисту завжди забезпечується заходами державного втручання [11, с. 42].

Вважаємо, що спеціальні соціальні права державного службовця мають прямий зв'язок з його соціальним статусом, особливим правовим регулюванням, фінансуванням та забезпеченням.

Дослідниками функціональної складової статусу державного службовця у соціальній сфері С.М. Серьогіним та І.І. Хожило аргументовано доведено, що до складових, які формують соціальний статус державного службовця належать: оплата праці, грошова допомога, соціально-побутове та пенсійне забезпечення [12, с. 168].

Відзначимо, що особливості фінансування, соціального захисту, державної підтримки, є тими чинниками, які визначають статус та становище державних службовців. З метою здійснення ними своїх функціональних обов'язків та заохочення службовців до праці їм надається гідна заробітна плата, проводиться преміювання, виплачуються надбавки тощо.

Яскравим прикладом реалізації спеціальних соціальних прав є нормотворча робота щодо впровадження додаткових інструментів соціального захисту.

Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30.03.2020 № 540-IX (далі – Закон № 540) [13] передбачено ряд соціальних гарантій державним службовцям, пов'язаних із захистом від звільнення, а також визначено можливість застосування гнучкого режиму роботи.

Полегшення умов праці, застосування індивідуального підходу при вирішенні службових питань є засобами соціальної підтримки, які дозволяють більш якісно та дієво підійти до питання втілення соціальних прав. Враховуючи складну епідеміологічну обстановку, надання ефективних гарантій щодо реалізації права на працю, на справедливі та достатні умови праці та на належне фінансове забезпечення відіграє відчутну роль у підвищенні рівня соціальної захищеності громадян. Усі вказані ознаки є невід'ємними атрибутами сучасної соціальної політики, яка стосується держслужбовців.

У наукових колах існує тенденція до надання окремим соціальним правам більшої значимості та доведення думки, що існують основні (фундаментальні) соціальні права та права, які від них залежать.

Виходячи з позиції Т.В. Бабкової, можна зробити висновок, що існують структуроутворюючі соціальні права (право на працю, на соціальний захист, на достатній життєвий рівень). У свою чергу, право на працю розкривається завдяки правам на безпечні умови праці, на заробітну плату, на страйк тощо; право на соціальний захист конкретизується через

право на забезпечення у разі втрати працездатності, годувальника та при настанні інших соціальних ризиків та реалізується через систему соціального страхування; право на достатній життєвий рівень пов'язується з правами на житло, охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування [14, с. 142].

Надання певним соціальним правам пріоритетного значення характеризує більшою мірою суб'єктивне ставлення до процесу розподілу прав у соціальній сфері. Хоч право на працю і є одним з найбільш значимих прав у контексті розвитку інституту державної служби, проте знижувати роль, наприклад, права на охорону здоров'я чи медичну допомогу є помилковою думкою. Вважаємо, що проведення поділу за критерієм значимості, надання переваг окремим соціальним правам не відповідає вихідним законодавчим актам держави, принципам розумності та обґрунтованості.

Доцільно зазначити, що до основних видів соціальних прав державних службовців належать наступні:

1) право на зайняття трудовою діяльністю (право на працю). Зміст вказаного права для державних службовців пропонуємо розглянути у таких аспектах:

а) як конституційне право, що полягає у можливості заробляти собі на життя працею, яку державний службовець вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також державою визначено, що кожен має право на безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43 Конституції України) [3];

б) як право, механізм реалізації якого доповнюється та деталізується положеннями інших нормативних актів з питань проходження державної служби.

Інакше кажучи, вибір роду та характеру діяльності здійснюється особою на власний розсуд, а право виконувати роботу у зручних та гідних умовах, отримувати гідну заробітну плату є правом кожної особи, у тому числі державного службовця.

Статтею 33 Закону України «Про державну службу» передбачено, що оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню апарату державних органів компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю [7].

Встановлення більш високих стандартів щодо надання державним службовцям умов здійснення передбачених законом функцій пов'язано з намаганнями суттєво покращити організацію роботи, підбір кадрів та виконання інших штатних завдань, покладених на органи влади.

Звертаємо увагу на те, що умови оплати праці, встановлення посадових окладів, матеріальної допомоги, надбавок та інших виплат встановлюються Кабінетом Міністрів України.

Так, постановою КМ України від 15 січня 2020 року № 16 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15» визначено схему посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів у 2020 році [15].

У такий спосіб на законодавчому рівні сформовані особливі гарантії соціальної захищеності та можливості державних службовців отримувати заробітну плату відповідно до якісних та кількісних показників.

Також для підвищення мотивації та продуктивності Законом України «Про державну службу» передбачена гнучка система надбавок та доплат [7].

Зокрема застосовуються надбавки, доплати, виходячи із стажу роботи, складності та рівня відповідальності, важкості виконуваної роботи, та інші виплати, які фінансуються з Державного бюджету України. Окремо враховується ранг держслужбовця.

Цікаво, що державою регламентується ще й процедура преміювання державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», що визначається окремим Порядком.

Зокрема встановлено, що розмір премії залежить від своєчасного та якісного виконання завдань, визначених стратегічними і програмними документами Кабінету Міністрів України [16].

З огляду на зазначене питання вкажемо, що фінансування різних категорій державних службовців базується на принципах справедливого розподілу ресурсів і містить різноманітні підходи щодо визначення основ визначення розміру виплат. Усе це дозволяє обґрунтовано встановлювати розмір грошового забезпечення у кожному окремому випадку.

Таким чином, законодавство, що регулює питання реалізації соціальних прав, враховує особисті здобутки та якості державного службовця, його досвід, посаду, ранг та інші фактори, що мають значення у питанні оплати праці, наданні відпусток, заохоченні та мотивуванні працівників.

Враховуючи викладене, констатуємо, що державні службовці наділені обсягом соціальних прав, які надаються їм відповідно до норм Кодексу законів про працю, проте мають більш прогресивне та сучасне регулювання оплати праці, що дозволяє здійснювати додаткові виплати, надбавки, премії, які відповідають класу, рангу, досвіду та особистим якостям працівника державної служби;

2) право на матеріальне та соціально-побутове забезпечення державних службовців, яке проявляється у таких ознаках:

а) забезпеченні на конституційному рівні права на соціальний захист у випадку настання соціальних ризиків (непрацездатності, втрати годувальника, безробіття, старості), права на будівництво власного житла, придбання його у власність або оренду, права на достатнє харчування, одяг та житло;

б) наданні відповідно до профільного законодавства (Закону України «Про державну службу») службового житла, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [7].

У межах Основного Закону держави визначаються ті права, які гарантуються громадянам України загалом. Безумовно, ці статті стосуються і державних службовців, які отримують, окрім зазначених гарантій, також додаткові механізми забезпечення необхідними умовами відповідно до чинного законодавства. Спеціальний статус осіб, що перебувають на державній службі, дозволяє претендувати на житло, на отримання допомоги від держави. Слід зауважити, що, окрім загального права на належні умови праці, вказаним Законом визначено відповідальність керівника за забезпечення відповідних засобів та можливостей для високопродуктивної праці державних службовців.

Таким чином, право на матеріальну допомогу та соціально-побутове обслуговування для державних службовців забезпечується нормами профільного законодавства і є більш конструктивними та дієвими порівняно з іншими категоріями працівників.

Чинне законодавство України враховує специфіку державної служби, інтенсивність, складність та напруженість робочого процесу і трудової діяльності службовців, тому надає їм перевагу в отриманні соціальних гарантій (забезпечення, виплат, премій тощо), не порушуючи при цьому засади рівності, справедливості та законності;

1) право державних службовців на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки (ст. 45 Конституції України) [3].

Вказана норма містить роз'яснення щодо обов'язкових складових права публічних службовців на відпочинок. Водночас на державного службовця у контексті визначення часу відпочинку поширюється ряд інших законодавчих актів.

Держслужбовець має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів з виплатою грошової компенсації, а також додаткову оплачувану відпустку у випадках, визначених законом [7].

Звертаємо увагу на те, що тривалість додаткової відпустки залежить від стажу на державній службі і збільшується пропорційно кількості відпрацьованих років. Вважаємо наявність подібного

елементу соціального забезпечення важливим привілеєм, який надається державним службовцям за виконання покладених на них обов'язків.

Що стосується додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчих, соціальних відпусток, відпусток без збереження заробітної плати та інших видів відпусток, то вони надаються державним службовцям відповідно до Закону України «Про відпустки».

Отже, чинним законодавством передбачено застосування декількох актів, які визначають особливості відпочинку осіб, що перебувають на державній службі. При цьому передбачається створення для державного службовця необхідних умов для поєднання праці та відпочинку.

Таким чином, порівняно з категоріями працівників, які відповідно до положень Кодексу законів про працю [17] мають відпустку тривалістю 24 календарних дні, державні службовці реалізують право на оплачувану відпустку тривалістю щонайменше 30 днів. За умови довготривалої служби в органах державної влади службовець може претендувати на збільшену тривалість оплачуваної відпустки пропорційно кількості відпрацьованих років.

Аналогічне регулювання на сьогодні не застосовується до більшості категорій працівників, що дозволяє визначити вказану норму як один із основних елементів для формування основ соціального захисту держслужбовців;

2) право державних службовців на охорону здоров'я, яке забезпечується державним фінансуванням відповідних програм, наданням медичної допомоги, медичного обслуговування у державних закладах охорони здоров'я.

Водночас діючими нормами не передбачена можливість державних службовців користуватися безоплатним медичним обслуговуванням, у тому числі і з досягненням пенсійного віку. Такий стан регулювання питання забезпечення права на охорону здоров'я у системі державної служби свідчить, що для осіб, які виконують функції держави, не існує додаткових привілеїв чи пільг, пов'язаних з отриманням якісного медичного обслуговування. Державні службовці користуються медичними послугами на загальних підставах, керуючись актуальними стандартами та правилами, які регулюють вказані правовідносини.

Таким чином, на сьогодні питання медичного забезпечення осіб, що перебувають на державній службі, не є достатньо врегульованим. Чинне законодавство не дозволяє повною мірою забезпечити право на отримання високоякісних медичних послуг відповідно до європейських медичних стандартів та претендувати на ефективне медичне забезпечення.

Отже, у контексті розгляду права на медичне забезпечення відсутні належні і високоефективні механізми соціального захисту, адже стан сучасної медичної системи не дає можливості надати ефективне медичне обслуговування держслужбовцям;

3) право на пенсійне забезпечення, яке реалізовується шляхом призначення пенсії відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [18].

Здійснення пенсійного забезпечення на загальних підставах свідчить про неврахування особливостей проходження служби в органах державної влади, дії спеціальних обмежень, під які підпадають державні службовці.

Відмова від прогресивних положень чинного законодавства, що надавало можливість державним службовцям отримувати гідну пенсію, не можна вважати конструктивним кроком, беручи до уваги підвищення стандартів здійснення службової діяльності.

Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 № 3723-ХІІ, який діяв до прийняття нового закону, чітко встановлював, що пенсія державним службовцям призначається в розмірі 80 відсотків від сум їх заробітної плати, на які нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування, без обмеження граничного розміру пенсії [19].

Службова діяльність в органах влади є однією з найбільш вагомих ланок у процесі державного будівництва в Україні, тому сучасне пенсійне забезпечення держслужбовців повинно бути справедливим, адекватним та повноцінним. Посадовці, які впродовж життя самовіддано

виконували завдання державної служби, заслуговують на отримання гідного рівня пенсійного забезпечення.

Зважаючи на актуальність нормативно-правового забезпечення соціальних прав державних службовців, зазначимо, що їх соціальні права розкриваються на різних рівнях правової регламентації:

1) загальнодержавному (права, визначені у Конституції України, законах України (права на працю, на достатній життєвий рівень, охорону здоров'я тощо), постановах КМ України, наприклад, у постанові № 500 від 08 серпня 2016 року, якою затверджено порядок надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань [8]);

2) регіональному (підзаконні акти (розпорядження, накази, інструкції), на підставі яких реалізуються проголошені та закріплені соціальні права на рівні областей, наприклад, розпорядження голови облдержадміністрації, яким затверджується порядок встановлення стимулюючих виплат та премій керівникам структурних підрозділів облдержадміністрації).

Пропонуємо також поділити соціальні права державних службовців за суб'єктивним складом на колективні та індивідуальні.

Так, колективні соціальні права передбачають застосування положень, закріплених міжнародним та національним законодавством, які мають загальне спрямування (загальні стандарти та правила, що застосовуються до усіх державних службовців). Індивідуальні соціальні права пов'язані з існуванням механізмів додаткового соціального забезпечення у вигляді надбавок, премій, збільшення тривалості відпусток тощо.

Розгляд складових елементів та змістового наповнення соціального забезпечення державних службовців засвідчив, що права останніх містять як загальні (конституційні) аспекти, так і спеціальні, які визначаються окремими законодавчими актами та розкривають особливості реалізації службовцями своїх можливостей у соціальній сфері.

Незважаючи на суттєві обмеження, які застосовуються до осіб, що виконують функції держави, пов'язані із запобіганням корупції, забезпеченням збереження відомостей, які містять інформацію з обмеженим доступом, соціальні права державних службовців не мають достатнього правового обґрунтування та забезпечення. Впровадження комплексного та ефективного механізму соціального захисту залишається актуальним питанням законодавчої та організаційної діяльності органів влади в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02. К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. 20 с.
2. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. 6-е вид. Х.: Консум, 2002. 160 с.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 16.01.2020).
4. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 14.02.2020).
5. Яригіна Є.П. Право сімей із дітьми на соціальний захист як складова соціальних прав людини і громадянина: вітчизняний і європейський контекст. Проблеми законності. 2019. Вип. 145. С. 118-128. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pz_2019_145_11 (дата звернення: 13.01.2020).
6. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження КМУ від 27 травня 2020 року № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 16.01.2020).
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII (редакція станом на 29.05.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 13.02.2020).

8. Про затвердження Порядку надання державним службовцям матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань: Постанова КМУ від 08 серпня 2016 року № 500. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/500-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.01.2020).

9. Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n96> (дата звернення: 13.02.2020).

10. Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова КМУ від 09 березня 2006 року № 268 (у редакції від 12.06.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n96> (дата звернення: 13.03.2020).

11. Волкова О.М. Соціальні права особи: поняття, сутність, особливості. Часопис Київського університету права. 2011. № 1. С. 39-43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkur_2011_1_12 (дата звернення: 13.02.2020).

12. Серьогін С.М., Хожило І.І. Соціальний статус державного службовця: аналіз функціональної складової. Державне управління та місцеве самоврядування. 2013. Вип. 2. С. 164-169. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2013_2_24 (дата звернення: 13.01.2020).

13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України

14. Бабкова Т.В. Поняття та види соціальних прав і свобод людини і громадянина. Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. 2013. № 8. С. 137-144. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nivif_2013_8_21 (дата звернення: 16.03.2020).

15. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15: Постанова КМУ від 15 січня 2020 року № 16. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 13.03.2020).

16. Порядок преміювання державних службовців, які займають посади державної служби: Постанова КМУ від 18 січня 2017 року № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n86> (дата звернення: 13.03.2020).

17. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322VIII (зі змінами та доповненнями) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.03.2020).

18. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 21.03.2020).

19. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/ed20050128#Text> (дата звернення: 21.03.2020).

РОЗДІЛ 3 «КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО; МУНІЦИПАЛЬНЕ ПРАВО»

УДК 347.965.42

Токарева К. С.,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
конституційного і адміністративного права
Національного авіаційного університету

МЕДІАЦІЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕРХОВЕНСТВА ПРАВА В УКРАЇНІ

У статті розглянуто значення медіації в контексті становлення принципу верховенства права в Україні. Розглянуто основні дефініції та теоретико-методологічні підходи, які характеризують принцип верховенства права. Автор наголошує на значенні медіації для покращення доступності правосуддя та справедливості як елементів верховенства права. Обґрунтовується думка, що активне використання та популяризація медіації формуватиме правову культуру мирного вирішення спорів, зупинить деформацію правосвідомості та стане своєрідним антиподом правового нігілізму у суспільстві.

Ключові слова: верховенство права, медіація, справедливий суд, принцип права, правова культура.

The article considers the importance of mediation in the context of the rule of law in Ukraine. The principle of the rule of law in Ukraine remains illusory and declarative. Failure to comply with the fundamental idea of the rule of law leads to an increase in corruption, instability of public administration, lack of adequate access to justice and a fair trial. The study of a new way of protecting violated human and civil rights and freedoms - mediation, as an element of the mechanism for ensuring the idea of the rule of law - remains relevant. It is determined that the domestic legal doctrine does not contain a single understanding of the essence of the rule of law. The main definitions and theoretical and methodological approaches that characterize the principle of the rule of law are considered. The international understanding of the structure of the rule of law at the national and international levels is analyzed. The author emphasizes the importance of mediation in improving the accessibility of justice and fairness as elements of the rule of law. The concept of access to justice in a narrow and broad sense is studied. The main aspects of the positive impact of mediation on the development of the concept of the rule of law in Ukraine are highlighted. Mediation is considered as an alternative way of resolving disputes, a procedure where the parties to the dispute (conflict) with the assistance of a third independent party - the mediator on a voluntary basis independently take measures to make the best mutually beneficial decision in the dispute (conflict). Mediation is an effective mechanism for protecting the rights, freedoms and interests of man and citizen. The development of the institution of mediation will reduce the workload of courts, which will have a positive impact on the quality and speed of court proceedings and promote access to justice and the realization of the right to a fair trial. It has been established that mediation not only influences the development of the idea of the rule of law, but also corresponds to it in its essence. The opinion is substantiated that the active use and popularization of mediation will form the legal culture of peaceful settlement of disputes, stop the deformation of legal consciousness and become a kind of antithesis of legal nihilism in society. Compared to traditional litigation, alternative dispute resolution will help to increase the legal culture of citizens by forming in them an awareness of the benefits of peaceful settlement of disputes. The expediency of institutionalizing mediation is obvious given the need to balance public and private interests in the state and expand the means of protection of violated human and civil rights, freedoms.

Key words: rule of law, mediation, fair trial, legal culture.

Постановка проблеми. Недотримання вимог основоположної ідеї верховенства права зумовлює зростання рівня корупції, нестабільність державного управління, відсутність належного рівня доступності правосуддя та справедливого суду. Актуальним залишається дослідження нового способу захисту порушених прав і свобод людини та громадянина – медіації, як елементу механізму забезпечення ідеї верховенства права. Багаторічна співпраця органів законодавчої влади, спільноти медіаторів та юристів має позитивні зрушення в процесі становлення соціально-правового інституту посередництва в Україні, однак темпи такого розвитку залишаються занадто повільними. Разом з тим, значення медіації в системі елементів механізму забезпечення верховенства права є досить вагомим, тому переваги альтернативного вирішення спорів потребують поширення серед суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика сутності та структури принципу верховенства права стала предметом праць багатьох науковців, таких як О. Куракін, М. Романов, С. Максимов, В. Чіркін, Ю. Корольова, Ю. Сверба та інших. Окремі аспекти впливу медіації на дотримання принципу верховенства права досліджували Н. Грень, Н. Мазаракі, Т. Геворкян, М. Лученко та інші. Водночас з огляду на велику увагу з боку суспільства до нових інструментів вирішення спорів, актуальним залишається комплексне дослідження медіації як елементу механізму забезпечення верховенства права.

Метою статті є дослідження впливу медіації на дотримання принципу верховенства права в Україні як елементу механізму забезпечення такого принципу.

Виклад основного матеріалу. Правова доктрина не містить єдиного розуміння сутності верховенства права. З точки зору соціологічної концепції праворозуміння О. М. Куракін та М. Ю. Романов розглядають верховенство права як показник належного рівня дотримання прав людини, на основі чинного законодавства, сформованого на основі природних та інших прав людини. Автори визначають, що в Україні принцип верховенства права існує лише на доктринальному та нормативному рівні і потребує дієвої системи реалізації [1, с. 35]. Натомість С. І. Максимов визначає верховенство права як ідеал, регулятивну ідею, яка охоплює певний тип взаємодії людини і влади й орієнтована на те, щоб влада була обмежена певними принципами, нормами та не виходила за визначені межі. [2, с. 28]. Як слушно визначає В. Є. Чіркін, верховенство права можна тлумачити як зв'язаність правом поведінки та діяльності усіх фізичних та юридичних осіб, недержавних організацій, державних органів та самої держави [3, с. 10].

В Україні ідея верховенства права є конституційним принципом, однак детальної регламентації засада верховенства у вітчизняному законодавстві не отримала. Тоді як міжнародна спільнота постійно поповнює доробки щодо визначення, розуміння та закріплення верховенства права на міжнародному та національних рівнях. Щодо структури верховенства права, то у Доповіді, схваленій Венеційською Комісією на 86-му пленарному засіданні «Про верховенство права» її елементами виокремлено законність, юридичну визначеність, заборону свавілля, доступ до правосуддя, дотримання прав людини, заборону недискримінації та рівність перед законом [4].

У опублікованому Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) Керівництві з аналізу верховенства права у країнах елементами досліджуваної категорії визначено порядок і безпеку, легітимність, систему стримувань і противаг, справедливість та ефективне застосування [5]. Окрему увагу розробники документу приділили альтернативному врегулюванню спорів як програмі сприяння доступу до правосуддя. За умови належного правового регулювання та вжиття заходів для якісного розвитку, альтернативні способи вирішення спорів мають змогу розвантажити суди, дозволити більшості кількості людей розв'язати конфлікти, є більш простими, ефективними та потребує менше ресурсів. Правозастосування верховенства права в Україні залишається проблемним питанням, оскільки кожен із вищезгаданих елементів не є повністю реалізованим та потребує реформування. На нашу думку, одним із найперспективніших шляхів вдосконалення усієї системи дотримання верховенства права є впровадження альтернативних способів вирішення спорів. В контексті дослідження медіації як способу альтернативного

вирішення спорів слід звернутися до одного із основних елементів верховенства права – забезпечення доступу до правосуддя.

Ю. В. Корольова тлумачить доступ до правосуддя як його здійснення незалежним та неупередженим судом. Тобто суд повинен бути вільним від будь-якого зовнішнього тиску та мати однакове ставлення до учасників процесу, забезпечуючи справедливе судочинство [6, с. 184]. На нашу думку, таке розуміння доступу до правосуддя є вузьким. Тоді як у широкому розумінні доступ до правосуддя як елемент верховенства права – це можливість особи запобігати порушенню її прав та володіти ефективними засобами захисту, коли такі права порушені [7, с. 239].

Одним із ефективних механізмів захисту порушених прав особи слід визнати медіацію. Медіація – це альтернативна процедура вирішення спорів, де сторони спору (конфлікту) за сприяння третьої незалежної сторони – медіатора на добровільних засадах самостійно вживають заходів для прийняття оптимального взаємовигідного рішення у спорі (конфлікті). В залежності від обраної державою моделі, медіація може бути інтегрована до судової системи або існувати поза її межами як окрема правова інституція. Присудова медіація, як відзначає Н. М. Грень, може стати превалюючою при виборі способу вирішення спору з огляду на потребу у нових підходах до реалізації права на справедливий суд. Перевагами медіації перед існуючими традиційними способами розв'язання конфліктів є: самостійність сторін у виборів медіатора, медіаційних засобів та умов проведення процедури; вираженість рішення для обох сторін водночас; процесуальна та фінансова доступність; неупередженість та справедливість; приватність та швидкість розгляду; подальше збереження партнерських стосунків; вищий коефіцієнт виконання рішень, які прийняті в результаті медіації, тощо [8, с. 7].

Справедливість є основною категорією медіації, хоча поняття справедливості завжди є індивідуальним для учасників конфлікту, завжди мають місце моральні цінності та традиції суспільства. За їх дотримання можливим буде утвердження справедливості та верховенства права за допомогою посередництва, коли ідеї соціальної справедливості, свободи, рівності, моралі, традиції та звичаї суспільства відображені угодах за результатами медіації [9, с. 27]. Вплив медіації на панування верховенства права пояснюється ще й тим, що процес медіації та надання послуг у сфері медіації відбувається з дотриманням прав, свобод та інтересів учасників процедури. Тобто процедура медіації безпосередньо відбувається на засадах верховенства права, вихідного начала дії більшості правових принципів. Принцип верховенства права виявляється в усіх відносинах, які регулюються правом, та грає роль сталого орієнтира, відповідно до якого здійснюється законодавче забезпечення сфери медіації [10, с. 184].

Досліджуючи правову культуру суспільства, Т. В. Геворкян стверджує, що вирішення конфліктів на основі насильства та примусу не відповідає потребам динамічного розвитку громадянського суспільства. Становлення правової держави, розвиток громадянського суспільства і зміцнення соціальної стабільності безпосередньо залежить від високої правової культури. Медіація є чинником, який впливає на стан правової культури, правосвідомості та правової грамотності громадян, спрямований на мінімізацію правового нігілізму. Тобто, медіація несе в собі навчальний елемент, оскільки її учасники отримують можливість відкрито висловлювати свої позиції та інтереси [11, с. 156].

Однак позитивний вплив медіації на розвиток суспільних відносин відзначають не усі науковці. Наприклад, М. М. Лученко стверджує, що впровадження медіації між приватними особами та суб'єктами публічно-управлінських повноважень послаблює право на судовий захист та судовий контроль і негативно впливає на стан верховенства права. Автор прояснює це корупційними ризиками, невідповідністю сутності таких спорів позасудовим методам їх вирішення та складнощами дотримання принципу пропорційності суб'єктами владних повноважень [12, с. 14]. Ми не можемо погодитися з такою думкою, оскільки медіація у публічно-правових відносинах сприятиме становленню довірчих відносин між громадянами та органами

публічної адміністрації. Важливу роль в ефективності застосування позасудових способів врегулювання спорів щодо публічно-правових спорів відіграє законодавче забезпечення таких способів. Зокрема, розширення повноважень суб'єктів владних повноважень та внесення відповідних змін до процесуальних нормативно-правових актів дозволить покращити доступ громадян до справедливого правосуддя під час врегулювання конфліктів у таких, на перший погляд, нерівних правовідносинах, що цілком відповідає принципу верховенства права.

В Європейському Союзі, де зосереджено увагу на ідеї становлення громадянського суспільства, вважається, що медіація змінює суспільство та впливає на міжособистісні відносини людей. Медіація посилює почуття відповідальності за власну поведінку та сприяє діалогу. Такий соціально-правовий інститут вибудовує бажані соціальні відносини і сприяє побудові громадянського суспільства Європейського Союзу, призводить до впорядкування і зниження витрат системи правосуддя в цілому. Тобто, медіація сприймається як головний засіб врегулювання спорів та є елементом формування правової політики [13, с. 60]. Тоді як в Україні поки що кількість спорів, успішно вирішених в Україні шляхом медіації, є мізерно малою в порівнянні з кількістю спорів, вирішених в судовому порядку. З огляду на національні «особливості» та відсутність правового механізму для примусового виконання досягнутих в процедурі медіації домовленостей в разі їх добровільного невиконання, громадяни не поспішають звертатися за допомогою до медіаторської спільноти [13, с. 94].

Висновки. Значення медіації для становлення ідеї панування верховенства права у державі полягає у наступному:

- 1) медіація є ефективним механізмом захисту прав, свобод та інтересів людини і громадянина;
- 2) впровадження та популяризація посередництва дозволить зменшити навантаження судів, що позитивно вплине на якість та швидкість судового розгляду. В свою чергу це сприятиме доступності правосуддя та реалізації права на справедливий суд;
- 3) активне використання медіації формуватиме правову культуру мирного вирішення спорів, зупинить деформацію правосвідомості та стане своєрідним антиподом правового нігілізму у суспільстві.

Медіація є перспективним напрямком вдосконалення сучасного механізму забезпечення принципу верховенства права в Україні. Впровадження інституту посередництва матиме безпосередній вплив на доступність правосуддя та реалізацію права на справедливий суд. Доцільність інституалізації медіації є очевидною з огляду на потребу у балансі публічних та приватних інтересів у державі, становленні громадянського суспільства та розширенні засобів захисту порушених прав, свобод людини і громадянина. Велику роль у цьому процесі відіграє популяризація процедури та висвітлення її очевидних переваг для розвитку правової держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Куракін О. М., Романов М. Ю. Співвідношення верховенства права та закону в розрізі соціологічної концепції праворозуміння. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 2 (1). С. 33-36.
2. Максимов С. І. Верховенство права: світоглядно-методологічні засади. *Вісник Національного університету Юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія*. 2016. № 4. С. 27-35.
3. Чиркин В. Е. Верховенство права: современные варианты терминологии. *Журнал российского права*. 2015. № 12 (228). С. 5-11.
4. Report On The Rule Of Law Adopted by the Venice Commission at its 86th plenary session (Venice, 25-26 March 2011). URL: <https://rm.coe.int/1680700a61> (дата звернення 02.01.2021).

5. Guide to Rule of Law Country Analysis: The Rule of Law Strategic Framework. USAID's Office of Democracy and Governance. URL: <https://issat.dcaf.ch/Learn/Resource-Library/Books/Guide-to-Rule-of-Law-Country-Analysis> (дата звернення 02.01.2021).
6. Корольова Ю. Кореляція принципів верховенства права та верховенства закону в системі джерел права. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. №. 4. С. 183-186.
7. Сверба Ю. І. Доступ до правосуддя як елемент верховенства права. *Альманах права*. 2019. № 10. С. 236-240.
8. Грень Н. М. Переваги присудової медіації для реалізації права на справедливий суд. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2016. Т. 17. № 1/2. С. 5-7.
9. Мазаракі Н. А. Медіація як доступ до справедливості. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. Вип. 6. Т. 7. С. 23-27.
10. Супрун Г. Характеристика загальноправових принципів процесу медіації та надання послуг у сфері медіації. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2018. Т. 10. № 4. С. 181-191.
11. Геворкян Т. В. Медиация как один из альтернативных способов разрешения споров и ее влияние на правовую культуру общества. *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия Юриспруденция*. 2014. № 4 (25). С. 155-158.
12. Лученко М. М. Принципи пропорційності і верховенства права: питання співвідношення. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 1. С. 11-15.
13. Бельская И. А., Каменков В. С., Амельченя Ю. А., Бондаренко-Зелинская Н. Л., Здрок О. Н. Теория и практика медиации (посредничества) в экономической сфере: учебно-метод. пособие. Минск: Изд. центр БГУ, 2015. 231 с.

РОЗДІЛ 4 «АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО; ФІНАНСОВЕ ПРАВО»

УДК 35.078.3

Щербань В. Д.,

доктор філософії в галузі права,
доцент кафедри історії та теорії держави і права Інституту права ім.
князя Володимира Великого МАУП

**ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ ЗА ПЕРІОДУ
1994–1999 РР**

У статті проаналізовано особливості генезису інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах. Розглянуто дане питання у межах періоду 1994–1999 рр. Виявлено основні характерні риси даного етапу і деталізовано значення кожної із них.

Ключові слова: історико-правовий аспект, інформаційно-правове забезпечення, протидія корупції, правоохоронні органи, інформаційне законодавство.

In the article the features of the genesis of information and legal support for combating corruption in law enforcement agencies are analyzed. The given question within the period of 1994–1999 is considered. The basic characteristic features of this stage are revealed and the value of each of them is detailed.

Keywords: historical and legal aspect, information and legal support, anti-corruption, law enforcement agencies, information legislation.

Історія виникнення й розвитку корупції існує у взаємозалежності з історією її протидії. Протягом років Україна зазнавала змін державно-владного апарату, форм правління, політичного режиму тощо. Безумовно, це впливало на стан корупційних правопорушень і злочинів, а також на здійснення заходів щодо протидії останнім та фактичного зведення рівня корупції нанівець. За останні роки цей рівень сягнув, здавалося б, недосяжних висот і це, безперечно, обумовило невдоволення громадян та вчинення активних дій боротьби із корупцією.

Передумовою для активізації таких процесів було зростання рівня корупції та її існування майже в усіх сферах життя людей. Корумпованість державної та місцевої влади перетворила нашу країну на напівзруйноване державне утворення, що не в змозі у належний спосіб задовольняти потреби людей, незважаючи на те, що влада в Україні як належала, так і належить народу, а отже, функціонування державно-владного апарату має здійснюватися винятково в цілях останнього.

Найбільш проблематичною була закорумпованість такої системи державної влади, як правоохоронні органи, яка і дотепер залишається на високому рівні, що унеможливило пришвидшення процесу входження нашої держави до складу Європейського Союзу. Історія протидії цьому негативному явищу в правоохоронних органах є досить багатоманітною та багатоаспектною і пройшла через низку історичних етапів, які поступово впливали на рівень корупції.

Незважаючи на існування різноманітних форм правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах, доречно зосередити увагу на такій з-поміж них, як «інформаційно-правове забезпечення», оскільки в епоху становлення інформатизації суспільства важливо розглядати саме цей механізм. Інформаційні технології вивели протидію корупції на новий рівень, проте важливо розглянути увесь процес еволюції інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах, з метою встановлення тенденції його впливу на рівень

закорумпованості правоохоронних органів та можливості його удосконалення на основі минулих недосконалостей та проблем правового регулювання такого виду правового забезпечення.

Упродовж окреслених років відбувалося формування передумов та основ для становлення інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах. Розроблялися та приймалися найважливіші нормативно-правові акти, які визначали загальне спрямування держави на боротьбу з корупцією, зокрема й з корупцією у правоохоронних органах. Прийняті у цей час законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти встановлювали можливість для отримання інформації громадянами, громадськими організаціями інформації про стан корупції в правоохоронних органах. Крім того, було розроблено перший спеціалізований Закон України «Про боротьбу з корупцією», в якому сформовано основні поняття у сфері протидії корупції й визначено найважливіші заходи боротьби нею.

Н. Ю. Задирака вказує на те, що справжній шлях боротьби з корупцією в Україні розпочинається з грудня 1994 року, коли за пропозицією новоутвореної Верховної Ради України другого скликання Комісії з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією парламентом прийнято за основу проект Закону України «Про боротьбу з корупцією», а в жовтні 1995 року його ухвалено як закон і введено в дію 16 листопада 1996 року. Законодавець визначив, що вчинення особою, уповноваженою на виконання функцій держави, корупційного діяння, якщо воно не містить складу злочину, тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді штрафу [1]. Підґрунтям інституційного забезпечення антикорупційної діяльності мав стати виданий у 1997 році Президентом України Л. Д. Кучмою Указ «Про Національну програму боротьби з корупцією» [2]. Однак урядовий контроль за реалізацією заходів цієї Програми за формальними критеріями і відсутністю політичної волі керівництва держави унеможливив досягнення визначеної мети – «подолання корупції як суспільного зла» [3, с. 274]. Прийнятий Закон України «Про боротьбу з корупцією» став спеціалізованим нормативно-правовим актом, який встановив основоположні засади щодо протидії корупції, зокрема й в правоохоронних органах. Цей законодавчий акт фактично відмежовував адміністративну та кримінальну відповідальність за корупційні діяння. Щодо інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах, то зазначений нормативно-правовий акт встановлював обов'язок державних службовців оприлюднювати інформацію у сфері протидії корупції, яка визначена законодавством, а також забороняв їм надавати недостовірну інформацію. У такий спосіб було створено правову норму, яка регламентувала деякі аспекти інформування громадян, а також підприємств, установ чи організацій про протидію корупції в правоохоронних органах. В Указі Президента України про зазначену Програму визначалося, що Кабінет Міністрів України зобов'язаний вчасно реагувати на повідомлення громадян, а також інших фізичних чи юридичних осіб на повідомлення щодо корупційних правопорушень, й у належний спосіб оцінювати їх. Це означало, що громадяни отримували реальну змогу протидіяти корупції в правоохоронних органах, оскільки вони володіли правом на оприлюднення інформації й передання її відповідним органам державної влади для подальшого прийняття рішень.

У контексті цього, доречно відзначити і прийнятий 02.10.1996 р. Закон України «Про звернення громадян», який встановлював певні аспекти інформаційно-правового забезпечення протидії корупції. Статтею 3 цього нормативно-правового акту встановлювалися форми звернень громадян, серед яких, зокрема, «заява» та «скарга», які передбачали надання відомостей про вчинені правопорушення, а саме порушення чинного законодавства державними або місцевими органами. Для підтримки інформаційно-правового забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах, громадянам надавалася гарантія, визначена ст. 7, яка передбачала недопущення відмови у прийнятті від громадян звернень, а також обов'язок державного чи місцевого органу, до повноважень якого не входить розгляд звернень – передати упродовж 5-ти днів таке звернення відповідному органу державної чи місцевої влади [4]. Завдяки прийняттю цього нормативно-правового акту, відбулося становлення правового регулювання питань

інформування громадянами відповідні органи влади про корупційні правопорушення, вчинені правоохоронними органами. Визначення форм звернень та надання гарантій передбачало демократизацію суспільних правовідносин та фактичне надання свободи слова та звернень громадян.

Законом України «Про Концепцію Національної програми інформатизації» від 04.02.1998 р. № 75/98-ВР окреслено принципи державної політики у сфері інформатизації. Державна політика інформатизації тлумачиться «як складова соціально-економічної політики держави і спрямовується на раціональне використання промислового та науково-технічного потенціалу, матеріально-технічних і фінансових ресурсів для створення сучасної інформаційної інфраструктури в інтересах вирішення комплексу поточних та перспективних завдань розвитку України як незалежної демократичної держави з ринковою економікою». До загальних принципів державного регулювання зазначеної сфери Закон відносить принципи «централізації і децентралізації, саморозвитку, самофінансування та самоокупності, державної підтримки через систему пільг, кредитів, прямого бюджетного фінансування». Закон України «Про Національну програму інформатизації» від 04.02.1998 р. № 74/98-ВР, який включає зазначену вище Концепцію, сукупність державних, галузевих, регіональних програм та проектів стосовно місцевого самоврядування у цій сфері, став своєрідним імпульсом щодо початкових дій, позначивши механізми їх реалізації [5, с. 83].

Відповідно до вищезазначеного Закону, який регламентував Національну програму інформатизації як основне завдання, було затверджено – створення правових, організаційних, науково-технічних, економічних, фінансових, методичних та гуманітарних засад регулювання процесу формування та виконання цієї Програми. Тобто фактично цією Програмою передбачалося й безпосереднє створення інформаційно-правових засад щодо протидії корупції в правоохоронних органах. Цей спеціалізований нормативно-правовий акт регламентував положення, спрямовані на створення належних інформаційних систем і використання інформаційних технологій в усіх основних сферах суспільної життєдіяльності, зокрема й у сфері протидії корупції в правоохоронних органах.

І. О. Ревак зазначав, що у цей період відбулося утвердження принципів комплексності та застосування методології системного підходу в подоланні тіньового сектора економіки і корупції зокрема. Так, щороку на лютневих розширених засіданнях Координаційного комітету у боротьбі з корупцією виступав Президент України Л. Д. Кучма. Приймалися плани невідкладних скоординованих дій державних та правоохоронних органів щодо зміцнення законності і правопорядку в державі. Створено Урядову робочу групу з відстеження процесів тінізації економіки та розробки пропозицій щодо її припинення. Доповнювалася законодавча база. Уряд України на чолі з Прем'єр-міністром України Віктором Ющенком підготував програму економічного розвитку України. Відповідно до цього документа Кабмін розгорнув наступ на корумповані злочинні зв'язки у державних органах. Правовою основою боротьби стали Указ Президента України від 24.04.1998 р. № 367 «Про Концепцію боротьби з корупцією на 1998–2005 роки». Удосконалювався механізм притягнення до відповідальності державних службовців за неналежне виконання обов'язків, для чого внесено зміни до Постанови Кабміну від 04.03.1995 р. № 160 «Про затвердження порядку проведення службового розслідування». У листопаді 1999 року Україна, разом з членами Ради Європи, підписала Цивільну Конвенцію проти корупції. У державі формувалася міжгалузева організаційно-правова ієрархічна детермінована система боротьби з тіньовим сектором економіки і корупцією [6, с. 33–34].

Аналізуючи вищезазначену Концепцію, необхідно акцентувати, що у ній визначалися важливі положення з приводу інформаційно-правового забезпечення запобігання та протидії корупції в правоохоронних органах. Передбачалося створити банк даних про осіб, які були засуджені за корупційні діяння або піддані за них адміністративному стягненню, з метою використання цієї інформації для спеціальної перевірки кандидатів на посади державних

службовців та працівників, які вже займають ці посади. Окрім того, цією Концепцією визначалося й положення щодо створення відповідних програм поширення інформації у засобах масової інформації, яка стосується прав громадян у контексті запобігання та протидії корупції в правоохоронних органах. Це стало важливим кроком в інформаційно-правовому забезпеченні протидії корупції в правоохоронних органах, адже зазначена Концепція передбачала низку заходів, зокрема й інформаційно-правового характеру, які були спрямовані на боротьбу з корупційними проявами.

Отже, протягом окресленого часового проміжку протидія корупції, а також безпосереднє інформаційно-правове забезпечення останньої виходять на високий рівень, про що свідчать прийняті спеціалізовані нормативно-правові акти, такі, як Закони України «Про боротьбу з корупцією», «Про інформацію», «Про звернення громадян». У цей час формується та приймається перша Національна стратегія боротьби з корупцією, яка містила у собі заходи інформаційно-правового характеру, які впроваджувалися для протидії корупції в правоохоронних органах. Окрім того, прийнята Національна програма інформатизації забезпечила також створення умов для ефективного та оперативного управління інформацією між громадянами й органами влади, що також передбачало здійснення заходів для інформування про стан корупції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про боротьбу з корупцією: Закон № 356/95-ВР від 05.10.1995 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, N 34, ст. 266
2. Про Національну програму боротьби з корупцією: Указ Президента України № 319/97 від 10.04.1997 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/319/97>
3. Задирака Н. Ю. Шляхи становлення антикорупційного законодавства в Україні / Н. Ю. Задирака, К. В. Берднікова // Форум права. - 2012. - № 2. - С. 274-277
4. Про звернення громадян: Закон № 393/96-ВР від 02.10.1996 // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 47, ст.256
5. Лозовий В. Інформаційно-правове забезпечення діяльності Державтоінспекції МВС України / Валерій. Лозовий // Вісник Академії управління МВС. - 2010. - № 3(15). - С. 78-87
6. Ревак І.О. Корупція: теоретико-методологічні засади дослідження / керівник авт. кол. доц. І.О. Ревак. Львів: ЛьвДУВС, 2011. 220 с.

РОЗДІЛ 5 «Трибуна молодого вченого»

УДК 349.2

Андрєєнков О.Є.,

Аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса Шевченка.

ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ «КЕРІВНИК» В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена підходам до розуміння поняття «керівник» в трудовому праві, також проаналізовано поняття які визначені на рівні законодавства. Наголошено на тому, що термін «роботодавець» в трудовому законодавстві вживається часто, проте його зміст був розкритий порівняно недавно. У Кодексі законів про працю України під роботодавцем розуміється власник або уповноважений ним орган, хоча дефініція терміну не надається і це дає можливість говорити про те, що отождествлення термінів «роботодавець» і «керівник» – не допустиме, не логічне та не обґрунтоване.

Ключові слова: роботодавець, керівник, трудові відносини, трудове законодавство, власник або уповноважений ним орган.

An article on approaches to understanding the concept of "manager" in labor law, also analyzes the concept that defines the levels of legislation. It is emphasized that the term "employer" in labor law is becoming common, but its meaning has been disclosed relatively recently. In the Labor Code of Ukraine, the employer is the owner or his authorized body, as the definition of the term is not provided, and this suggests that the identification of the terms "employer" and "manager" - is not allowed, not logical and not wrapped.

Key words: employer, manager, labor relations, labor legislation, owner or his authorized body.

Для організації праці у будь-якій сфері людської діяльності властивою є наявність особи, якою здійснюється управління цим процесом, такої, яка має здібності направити трудову діяльність у потрібному напрямку, визначити мету роботи в цілому та необхідний вклад у її досягнення для кожного окремого учасника. Для діяльності особи, яка керує процесом праці, притаманна підвищена відповідальність при прийнятті рішень та відповідальність за працівників, які їй підлеглі [1, с. 3].

Термін «керівник» – новий у вітчизняному трудовому праві. Спричинено це тим, що раніше, до моменту внесення 20 березня 1991 р. змін до КЗпП, у всіх законодавчих актах про працю застосовувався термін «адміністрація підприємства, організації, установи» або просто «підприємства, організації, установи».

У сучасний період із розвитком ринкових відносин, появою різноманіття організаційно-правових форм суб'єктів господарювання кваліфіковане керівництво відіграє важливу роль. Невипадково ще в середині минулого століття А.Ю. Пашерстником наводились досить аргументовані та переконливі твердження, що галузева наука повинна йти на крок попереду та формувати стратегію розвитку, зобов'язана визначити й вказати законодавцеві на допущені відхилення від загальних правил та застарілих приписів, підказати необхідні корективи напрямку правового регулювання [2, с. 179]. В контексті нашого дослідження це означає, що визначення на якісному рівні поняття, правового статусу керівника як суб'єкта трудового права відкрило би широкі можливості для вдосконалення правового врегулювання трудових відносин з участю цієї категорії працівників, що, як стверджує Д.В. Могила, зіграло б визначальну роль у реалізації трудового творчого потенціалу суспільства та для подальшого розвитку цього потенціалу [3, с. 3].

Як синонім до досліджуваного нами «керівник» найбільш часто вживається поняття «директор». В.І. Кіяшко за результатами свого дисертаційного дослідження зазначає, що в міжнародній практиці є декілька класифікацій керівників в особі директорів. Так, вони диференціюються, передусім, на два види: 1) виконавчі; 2) не виконавчі директори. Особи, які відносяться до першої групи, одночасно є співробітниками компанії, вони залучені до процесу щоденного управління. Другі, у свою чергу, не входять до штату співробітників, але, як правило, підтримують суттєві зв'язки з компанією. В контексті описаного на практиці також вживаються терміни «внутрішній» і «зовнішній» директор. При цьому, зовнішніми можуть бути представники ключових партнерів, крупні постачальники, покупці, юридичні консультанти та інші. Крім цього, вирізняють незалежних директорів і просто директорів. Перші не є співробітниками підприємства (не входять до штату); також не є співробітниками штату (ключовими співробітниками) хтось із їх близьких родичів; вони не мають матеріального інтересу, пов'язаного з діяльністю підприємства (не є, наприклад, постачальником, крупним покупцем і т.п.); вони не отримують від підприємства іншої винагороди, окрім винагороди за виконання своїх обов'язків як члени ради директорів (не є, приміром, консультантом підприємства) [4, с. 8-9].

П. Дракер зазначає, що раніше поняття «керівник, начальник, менеджер, шеф» визначалося як «людина, яка відповідає за роботу своїх підлеглих». Однак на початку 50-х років зміст поняття «керівник» змінився і воно стало означати: «людина, яка відповідає за ефективність і результати роботи колективу». Проте за сучасних умов очевидним стає те, що дана дефініція також не повністю розкриває зміст категорії, а тому видається доцільним вважати формулювання «людина, яка відповідає за застосування й ефективність знання» [5, с. 70].

у Класифікаторі ДК 003:2010 наведені такі професійні назви робіт, які рекомендовано застосовувати щодо професій, пов'язаних із здійсненням функцій керівництва: генеральний директор (голова, президент, інший керівник), голова виконавчого органу акціонерного товариства, голова правління, голова ради директорів, голова спостережної (наглядової) ради, голова товариства, директор (начальник, інший керівник) підприємства, керуючий (директор, інший керівник) комерційним банком тощо. При цьому, легальне узагальнююче визначення поняття «керівник» відсутнє не тільки в трудовому законодавстві України, але і в положеннях інших галузей права: господарського, цивільного, корпоративного тощо [6, с. 674].

Як вдало звертається увага у літературі, конкретна назва посади керівника організації не є сталою категорією. Вона закріплюється в статуті юридичної особи чи в іншому загальному чи локальному нормативному документі.

Не дивлячись на широкий ряд найменувань посад керівника організацій, законодавство у досліджуваній сфері, особливо, що стосується термінології, містить багато прогалин, що аж ніяк не слугує цілям належного трудо-правового регулювання [7, с. 67]. Так, термін «керівник» взагалі в нормативно-правових актах про працю не отримав, не тільки свого визначення, як було зазначено, але і належного правового закріплення, незважаючи на той факт, що суб'єкт трудових відносин, який позначається вказаним узагальнюючим поняттям, є дуже складним суб'єктом, що виступає з одного боку як працівник, а з іншого – як представник роботодавця, до компетенції та повноважень якого відноситься реалізація трудової правосуб'єктності роботодавця-юридичної особи (керівник наділений повноваженнями щодо прийому та звільнення працівників, видання наказів і розпоряджень, які обов'язкові для виконання працівниками тощо), що мало б однозначно вплинути на нагальну його правову регламентацію. На думку С.О. Турчина, обумовлена ця прогалина в закріпленні правового статусу керівника, відсутністю в Україні сучасної нормативно-правової бази, присвяченої регулюванню трудових відносин [8, с. 674], адже чинним із численними змінами досі залишається КЗпП ще радянської доби.

К.А. Малиновська-Колесникова у дисертації «Особливості трудових відносин з керівником підприємства» (2017 рік) визначає керівника як особу, яка призначається власником підприємства,

установи, організації або уповноваженим ним органом відповідно до законів та інших нормативно-правових актів, наділена адміністративними повноваженнями з приводу внутрішньо-організаційного управління трудовим колективом. На думку актора, керівник юридичної особи як посадова особа характеризується наявністю виконавчо-розпорядних, владних повноважень, що зумовлює важливу роль керівника у формуванні певного мікроклімату у колективі, а також допомагає організовувати управлінську діяльність і скеровувати її у відповідному напрямі [9, с. 5].

На думку Ю.В. Ісаєва, керівник підприємства, установи, організації — це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації й оперативного управління діяльністю підприємства та наділена роботодавцем повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їй посадовців здійснювати управління й діяти без доручення від імені перелічених суб'єктів господарювання [10, с. 406-407].

Д.В. Могила у дисертації «Правовий статус керівника організації як працівника» (2013 рік) пропонує наступне визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації»: керівник підприємства, установи, організації — це фізична особа, яка відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації) є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації, організує роботу підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності. Автором зазначається і те, що керівник підприємства, установи, організації не є стороною трудових правовідносин, яка протистоїть у цих відносинах працівникам, а лише здійснює дієздатність підприємства, установи, організації [11, с. 6-7]. На нашу думку, така, найбільш розгорнута дефініція — найбільш вдала із усіх, проаналізованих нами, проте, видається доповнити її, вказавши на такі важливі характеристики даного суб'єкта: те, що він є своєрідним представницьким органом від імені підприємства, установи, організації; він є посадовою особою.

Враховуючи те, що національним законодавством поняття «керівник підприємства, установи, організації» не визначається, спробу тлумачення цього терміну було зроблено в п. 14 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року. З метою однозначного розуміння цього поняття, Верховний Суд України визначає керівника як особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філію, представництво, відділення тощо) [12].

Термін «роботодавець» в трудовому законодавстві вживається часто, проте його зміст був розкритий порівняно недавно. У Кодексі законів про працю України під роботодавцем розуміється власник або уповноважений ним орган, хоча дефініція терміну не надається.

Усе це дає можливість говорити про те, що ототожнення термінів «роботодавець» і «керівник» — не допустиме, не логічне та не обґрунтоване. Керівник підприємства, установи, організації власне є працівником, його трудові відносини регулюються трудовим законодавством. Керівник є найманим працівником, членом трудового колективу, згідно зі ст. 252 КЗпП. Роботодавцем же для керівників підприємств, установ, організацій як працівників є саме це підприємство, установа, організація.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
2. Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. Москва: Изд-во АН СССР, 1955. 232 с.
3. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника. автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 20 с.

4. Кіяшко В.І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2010. 18 с.
5. Дракер П. Посткапиталистическое общество. Новая постиндустриальная волна на Западе. М.: Academia, 1999. 100 с.
6. Турчин С.О. Щодо правової характеристики працівника-керівника юридичної особи. *Форум права*. 2013. № 3. С. 673-676.
7. Николаев А.Д. Единство и дифференциация правового регулирования труда руководителя организации. *Государство и право: актуальные проблемы формирования правового сознания: Сборник статей III Международной научно-практической конференции*/ под ред. Н.В. Пантелеевой. Могилев, 2020. С. 67-70.
8. Турчин С.О. Щодо правової характеристики працівника-керівника юридичної особи. *Форум права*. 2013. № 3. С. 673-676.
9. Малиновська-Колесникова К.А. Особливості трудових відносин з керівником підприємства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 20 с.
10. Ісаєв Ю.В. Щодо правового статусу керівника підприємства, установи, організації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 406-411.
11. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2013. 20 с.
12. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 із змінами та доповненнями. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2011. №12.

УДК 349.2

Бабенко О. В.,

Аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ ДОКТРИНИ ОХОРОННОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ ЗА ПІКЕТУВАННЯ

У статті розглянуто передумови формування Англійської доктрини охоронного правовідношення за пікетування. Розглянуто основні дефініції та теоретико-методологічні підходи, які характеризують принцип верховенства права. Автор наголошує на значенні особливості провадження охоронного трудового правовідношення за пікетування в Англії обумовлені специфікою судової системи Англії. Зокрема, в Англії відсутнє чітке законодавче регулювання низки важливих питань у сфері судочинства. Реалізація охоронного трудового правовідношення за пікетування включає безпосередню реалізацію норм законодавства, спрямованих на те, щоб правопорушник зазнав несприятливих наслідків своєї неправомірної поведінки.

Ключові слова: верховенство права, пікетування, урегулювання організації та проведення пікетувань в Англії, принцип права, охоронне трудового правовідношення.

The article considers the preconditions for the formation of the English doctrine of protection of the legal relationship for picketing. The main definitions and theoretical and methodological approaches that characterize the principle of the rule of law are considered. The author emphasizes the importance of the peculiarities of the protective employment relationship for picketing in England due to the specifics of

the judicial system of England. In particular, in England there is no clear legislative regulation of a number of important issues in the field of justice. The implementation of the protective employment relationship during the picket includes the direct implementation of the law aimed at ensuring that the offender suffers adverse consequences of his wrongful conduct.

Key words: *rule of law, picketing, regulation of organization and holding of pickets in England, principle of law, protection of labor relations.*

Англійська доктрина охоронного правовідношення за пікетування виділяється серед доктрин інших держав передусім тому, що в цій державі свобода мирних зібрань сприймається, як закономірний наслідок свободи вираження поглядів. Англійський вчений А.В. Дайсі ще більш, ніж століття тому пояснював даний феномен тим, що право зібрань в Англії є нічим іншим, аніж результатом поглядів судів на індивідуальну свободу особистості і свободу слова. Дослідник стверджував, що «немає ніякого спеціального закону, який дозволяє А, В і С зійтись де-небудь на відкритому повітрі чи в іншому місці з законною ціллю. Але право А йти, туди куди він захоче, якщо він не здійснює таким чином правопорушення і говорити В все, що він захоче, якщо в його словах не буде ніякого наклепу і нічого заколотного, право В робити те саме по відношенню до А і існування таких же прав у А, В, С, D, E, F і так до безкінечності веде до того результату, що А, В, С, D і тисяча чи десять тисяч інших осіб можуть зійтись в якомусь місці, де кожен з них має право бути з законною ціллю і законним чином» [1, с. 302-303]. Не зважаючи на те, що Англія до цих пір вважається батьківщиною європейської демократії, а народ реально, а не лише декларативно, є джерелом влади, із часом в Англії все ж було прийнято деякі обмеження щодо проведення пікетувань, і на сьогодні наявні усі передумови для того, щоб вести мову про існування охоронного правовідношення за пікетування у цій державі.

Окремі аспекти англійської доктрини охоронного правовідношення за пікетування у вітчизняній науковій літературі досліджувались у працях таких авторів, як: О.А. Булда, С.Я. Вавженчук, І.А. Єрмеєва, В.В. Заросило, Є.А. Кобрусєва, Р.А. Лідовець, В.Ф. Нестерович, А.П. Святненко, М.Л. Середа, О.В. Чернецька, Н.М. Швець, В.С. Шилінгов, О.С. Шкарнега та інших авторів. Але в той самий час, варто враховувати, що питання пов'язані із інститутом пікетування в Англії переважно досліджуються фрагментарно, тому на даному етапі питання англійської доктрини охоронного правовідношення за пікетування є новим для вітчизняної літератури.

Охоронне трудове правовідношення за пікетування виникає в Англії у разі порушення обмежень, передбачених в національному законодавстві. Як нами вже відзначалось, право на пікетування в законодавстві Англії не визначене у позитивній формі, проте в той самий час, пікетування не заборонене законодавством та здійснюється у тій мірі, якою воно спеціально не обмежено законом [2, с. 56]. Іншими словами, головним принципом проведення пікетувань в Англії є «дозволено все, що не заборонено законом». Із однієї сторони, на період пікетування закон не покладає на роботодавців обов'язок збереження заробітної плати або надання іншої матеріальної підтримки працівникам. Із іншої сторони, держава визнає право кожного працівника на пікетування і не забороняє його проведення [3, с. 51]. Тобто, в Англії створено всі умови для того, щоб у працівників була можливість захистити свої соціальні і економічні права та інтереси, і при цьому, створено умови для того, щоб роботодавець мінімізував свої втрати на період, поки його працівники не виконують свої трудові функції через участь в пікетуванні. Для встановлення окремих заборон, в Англії, як і в Україні, на законодавчому рівні визначено обмеження права на пікетування, і у тому випадку, коли право на пікетування неправомірно обмежується, а пікетувальники звертаються до суду за захистом своїх прав, виникає охоронне трудове правовідношення за пікетування.

Загалом, як відзначається у науковій літературі, починаючи з XIX століття англійське законодавство про право на свободу мирних зібрань громадян містить не так багато обмежень при їх проведенні, не рахуючи тих обмежень, які були тимчасовими під час правління М. Тетчер [4, с. 80-81], а також обмежень, які зберігали свою чинність досить недовгий період у 2005-2011 роках [5, с. 24-25]. Втім, на сьогодні кількість обмежень знову зведена до мінімуму і всі вони передбачені у актах законодавства, яке у Англії спеціально прийняте у цій сфері. Так, в більшості країн Європи, у тому числі і в Україні, законодавчу основу забезпечення пікетувань складає Конституція. Зокрема, в статті 39 Конституції України [6] визначено, що громадяни мають право збиратися мирно, без зброї і проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення

яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування. Саме ця норма є основоположною для регулювання усіх видів мирних зібрань в нашій державі, у тому числі й пікетувань. В свою чергу, в Англії письмова конституція відсутня. Конституція Великої Британії являє собою некодифіковану сукупність законів, прецедентів і конституційних угод, а свою чергу, свобода зібрань в Англії, як відзначає О.А. Булда, використовується як базове природне право, яке не потребує зайвого закріплення [7, с. 81]. Тобто, право на пікетування є базовим природним правом кожного громадянина Англії, яке не отримало свого закріплення на конституційному рівні в силу того, що належить кожному. На законодавчому рівні закріплюються лише обмеження у реалізації права на свободу зібрань.

Основним законом, який регулює пікетування в Англії, є Акт про громадський порядок в редакції від 1986 року (Public Order Act 1986) [8]. Найбільш суворі покарання (до 10 років в'язниці) передбачено для учасників масових заворушень; провокації та підбурювання до насильства караються строком до шести місяців або штрафом до 5000 фунтів, причому мова в цьому випадку йде не про організаторів, а про учасників, викритих у протиправних діях [5, с. 4]. Санкції для організаторів були передбачені до внесення змін до нього, зокрема коли мова йшла про порушення, які стосуються порядку проведення заходів – зокрема, порушення встановлених термінів подання повідомлення, неузгоджену зміну дати, часу й маршруту походів. У цих випадках організатори могли бути покарані тюремним ув'язненням на строк до трьох місяців або штрафом, що не перевищував 1000 фунтів [9, с. 49]. Проте, в 2011 році законодавство, що регулює порядок проведення масових заходів, змінилося, і на сьогодні пікетувальники більше не зобов'язані подавати в поліцію заявку, а організація демонстрацій без схвалення поліції не є злочином. Тобто, на сучасному етапі працівники можуть реалізовувати своє право на пікетування без його узгодження із органами поліції. Це означає, що на сьогодні відсутні будь-які перешкоди, які можуть стати їм на заваді реалізації даного права. У тому випадку, якщо пікетувальники не вчиняють заборонені дії під час пікетування, їх право на пікетування не може обмежуватись.

До заборонених дій, які пікетувальники зобов'язані припинити на вимогу поліції, віднесено непокору, яка є злочином і карається штрафом до 5000 фунтів; використання мегафонів і гучномовців; зведення наметів і подібних конструкцій і використання їх для заняття території. Поліція має право конфіскувати «заборонені предмети», а суд може розпорядитися про повну конфіскацію заборонених предметів, а також вжити інших заходів для недопущення участі засудженої особи в заборонених діях, у тому числі й для заборони його появи в «контрольованій зоні» [10, с. 359-360; 5, с. 24-25]. Також у статті 13 Акту про громадський порядок в редакції від 1986 року (Public Order Act 1986) [8] визначено, що мирні зібрання можуть бути заборонені у певному кварталі на термін, що не перевищує три місяці, якщо поліція розумно вважає, що менш серйозні обмеження не є достатніми для запобігання заворушенням [10, с. 360]. Порівнюючи із законодавством України, звернемо увагу на те, що статтею 39 Конституції України [6] так само передбачено вимогу до організатора пікетування завчасно сповістити органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Пікетування в Україні не санкціонується поліцією (а така вимога до недавнього часу була передбачена у законодавстві Англії), і в законодавстві нашої держави відсутнє визначення строків, які мають бути додержані при такому повідомленні, а також перелік відомостей, які мають бути надані при такому повідомленні. Але разом із тим, у загальних рисах, виникнення охоронного трудового правовідношення по пікетуванню обумовлюється такими самими підставами – передбаченими законом обставинами, які свідчать про порушення прав пікетувальників на мирне зібрання, метою яких є висловлення протесту або незгоди щодо забезпечення їхніх прав та інтересів.

Деякі обмеження прав пікетувальників встановлені Актами про громадський порядок 1936 (Public Order Act 1936) [11] та 1994 років (Criminal Justice and Public Order Act 1994) [12]. Як відзначає В.Ф. Нестерович, відповідно до Акту 1994 року (Criminal Justice and Public Order Act 1994) [12], проведення мирного зібрання громадян повинно бути погоджено з господарем земельної ділянки, на території якого воно проводиться. У разі, якщо мирне зібрання проводиться на Трафальгарській площі або у Гайд-парку, про це необхідно повідомити державного секретаря у справах охорони навколишнього середовища. Серед інших обмежень, визначених перерахованими нормативно-правовими актами, вимога їх мирного характеру, а також недопустимість перешкоджання діяльності поліції та нормальному дорожньому руху [2, с. 56]. Порівнюючи положення даних нормативно-правових актів із положеннями Конституції України [6], Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 №

137/98-ВР [13] та інших нормативно-правових актів національного законодавства, які урегульовують порядок та умови проведення пікетувань, звернемо увагу на те, що в Англії так само дотримуються умови мирного характеру пікетувань. В той самий час, в Україні відсутні вимоги щодо погодження місця проведення пікетування, хоча завчасне сповіщення органами виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, очевидно, передбачає із узгодження питань, пов'язаних із розміщенням такої демонстрації.

Отже, щодо урегулювання організації та проведення пікетувань в Англії діє правило «дозволено все, що не заборонено законом». Усі заборони визначені в Актах про громадський порядок 1936 року (Public Order Act 1936) [11], 1986 року (Public Order Act 1986) [8] та 1994 років (Criminal Justice and Public Order Act 1994) [12]. У даному контексті С.Я. Вавженчук зробив правильний висновок, що пікетування, яке здійснюється працівниками в разі порушення їх конституційних трудових прав, може бути як законним так і незаконним (або ж офіційним, тобто організованим або на який надана згода профспілки, та неофіційним, яке проводиться працівниками за власної ініціативи) [14, с. 354]. Незаконне пікетування проводиться без дотримання передбаченого законом порядку і всупереч заборонам, визначених Актами про громадський порядок 1936 року (Public Order Act 1936) [11], 1986 року (Public Order Act 1986) [8] та 1994 років (Criminal Justice and Public Order Act 1994) [12]. У свою чергу, законне пікетування реалізується згідно із порядком, встановленим законом. Тож, права працівників, які беруть участь у законних пікетуваннях, не можуть бути порушені чи обмежені із підстав, відмінних від передбачених законодавством.

На основі здійснених раніше у даній роботі висновків щодо сутності охоронного трудового правовідношення, а також специфіки англійської доктрини охоронного правовідношення за пікетування, зробимо висновок, що охоронне трудове правовідношення за пікетування в Англії - це правовідношення, детерміноване створенням неправомірних перешкод для здійснення пікетування учасниками трудових правовідносин всупереч додержанню ними усіх передбачених законодавством вимог до проведення промислових акцій, яке виникає внаслідок негативної реакції держави на таку поведінку на основі юридичних заборон, має на меті забезпечення недоторканності суб'єктивного права особи на пікетування та відновлення порушеного права на пікетування, а також притягнення державою правопорушника до певного виду юридичної відповідальності, передбаченої законом і опосередкованої правозастосовним актом.

Отже, аналізуючи особливості виникнення охоронного трудового правовідношення за пікетування в Англії, варто враховувати, що підставою для виникнення охоронного трудового правовідношення по пікетуванню є порушення прав працівників на мирне зібрання та висловлення протесту щодо дій чи рішень роботодавців або незгоди щодо забезпечення роботодавцями їхніх прав та інтересів, всупереч тому, що організатором або учасником пікетування було додержано вимоги, передбачені в національному законодавстві (Актах про громадський порядок 1936 року (Public Order Act 1936) [11], 1986 року (Public Order Act 1986) [8] та 1994 років (Criminal Justice and Public Order Act 1994) [12]). У процесі дослідження нами встановлено, що особи, які в Англії виявили бажання організувати, або взяти участь у пікетуванні, мають враховувати, що їх право на здійснення пікетування може бути реалізоване у тій мірі, у якій воно спеціально не обмежено законом. Відповідно, законодавство про пікетування обмежує право громадян Англії на пікетування у наступних випадках:

- працівники реалізують право на пікетування за наявності підстав для захисту їхніх соціальних та економічних прав й інтересів, як учасників трудових відносин, тобто пікетування не можна вважати законним, якщо воно здійснюється безпідставно;

- пікетування в Англії повинне мати чітко виражену мету, а саме припинення трудового правопорушення, відновлення порушених соціальних та економічних прав й інтересів, інформування суспільства про наявність правопорушення або про його потенційне виникнення, а у тому випадку, коли пікетувальники не проголошують жодних вимог, пікетування не може бути законним;

- пікетування організовується за місцем розташування пікетованого об'єкту, тобто працівниками на робочому місці, а у разі, якщо це неможливо (наприклад, пікетування пілотів, матросів, працівників залізниці тощо) – за місцем державної реєстрації роботодавця, або знаходження центрального виконавчого органу останнього, але при цьому мають бути враховані передбачені законодавством обмеження – зокрема, пікетування не може бути проведене на громадських дорогах та вулицях з метою попередження незручностей для водіїв та пішоходів, а

отже пікетування є законним лише у тому випадку, коли його організаторами та учасниками було дотримано правила щодо розміщення пікетування;

- існують обмеження щодо пікетування біля деяких об'єктів - пікетування не може проводитись ближче «контрольованої зони» від будинку парламенту під час засідань Палат (обмеження пов'язані із недопущенням випадків нападу на парламент з боку громадян, які беруть участь у пікетуванні, якщо воно стане неконтрольованим), а також пікетування має бути погоджено з господарем земельної ділянки, на території якого воно проводиться, або ж із відповідними державними установами, у разі якщо демонстрація проводиться на державних територіях, які мають особливий статус та значення;

- за загальним правилом, суб'єктний склад пікетування не обмежується працівниками, які перебувають з роботодавцем у трудових правовідносинах, адже взяти участь у пікетуванні можуть представники профспілок, неправомірно звільнені працівники, працівники юридичних осіб, які пов'язані корпоративними правами з юридичною особою, працівники якої здійснюють пікетування, і при цьому англійська модель пікетування передбачає його здійснення працівниками у кількості понад 20 осіб, та наявні обмеження серед професій, які можуть брати участь в пікетуваннях, тож пікетування не є законним ураз недотримання правил щодо його суб'єктного складу;

- при пікетуванні учасники не можуть вчиняти окремі «заборонені дії», і зобов'язані їх припинити на вимогу поліції, пікетування має бути мирним та не може перешкоджати діяльності поліції, а організаторам необхідно заздалегідь сповістити органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування про проведення пікетування «у прийнятні строки, що передують даті їх проведення».

У тому випадку, коли організаторами чи учасниками пікетування додержано зазначені правила, їхнє пікетування не може бути визнане незаконним, а у інакшому випадку це може стати підставою для виникнення охоронного трудового правовідношення та притягнення осіб, які неправомірно порушили права працівників на мирне зібрання та висловлення протесту щодо дій чи рішень роботодавців або незгоди щодо забезпечення роботодавцями їхніх прав та інтересів, до відповідальності.

Аналізуючи специфіку охоронного трудового правовідношення за пікетування в Англії, зробимо висновок, що вона характеризується схожими особливостями, що й специфіка охоронного трудового правовідношення за пікетування в Україні. Особливості провадження охоронного трудового правовідношення за пікетування в Англії обумовлені специфікою судової системи Англії. Зокрема, в Англії відсутнє чітке законодавче регулювання низки важливих питань у сфері судочинства. Реалізація охоронного трудового правовідношення за пікетування включає безпосередню реалізацію норм законодавства, спрямованих на те, щоб правопорушник зазнав несприятливих наслідків своєї неправомірної поведінки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Дайси А. В. Основы государственного права Англии Москва: Типография Товарищества И.Д. Сытина, 1905. 658 с.
2. Нестерович В. Ф. Зарубіжний досвід конституційно-правового регулювання проведення мирних зібрань громадян. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2015. № 3. С. 55-63
3. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: Монографія. Х.: Право, 2009. 228с.
4. Єремєєва І. А. Проблеми законодавчого обмеження страйкової активності тред-юніонів у правління консервативного кабінету М. Тетчер (1979–1980 рр.). Гуманітарний журнал. 2009. № 1–2. С. 77-83
5. Аналітична записка зарубіжного законодавства щодо масових заходів: Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/nub/an1.pdf> (дата звернення 30.05.2020 року)
6. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 39.

7. Булда, О. А. Європейський досвід захисту права на свободу мирних зібрань. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 22 : Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін : зб. наук. праць. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. Вип. 21. С. 79-83.

8. Public Order Act 1986. URL: <http://legislation.gov.uk/ukpga/1986/64/contents> (дата звернення 30.03.2020 року)

9. Кобрусєва Є. А. Адміністративно-правовий захист прав та свобод людини і громадянина на мирні зібрання [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07; Класич. приват. ун-т. Запоріжжя, 2015. 239 с.

10. Святненко А.П. Право на свободу мирних зібрань у державах – членах Європейського Союзу. Альманах права : [науково-практичний юридичний журнал]. Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України ; редкол.: Шемшученко Ю.С., Оніщенко Н.М., Макаренко Л.О. [та ін.]. Київ, 2016. Вип. 7 : Право і прогрес: складові забезпечення в сучасних умовах. С. 358-362.

11. Public Order Act 1936. URL: <http://legislation.gov.uk/ukpga/Edw8and1Geo6/1/6/contents> (дата звернення 30.03.2020 року)

12. Criminal Justice and Public Order Act 1994. URL: <http://legislation.gov.uk/ukpga/1994/33/contents> (дата звернення 30.03.2020 року)

13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1998 р. № 34. стаття 227

14. Вавженчук С. Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки. Дис. д-ра юрид. наук: 12.00.05, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2014. 300 с.

УДК 342.9

Гвоздик С. П.,
здобувач Міжрегіональної Академії
управління персоналом

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ПАЦІЄНТА ПСИХІАТРИЧНОГО ЗАКЛАДУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

У статті проаналізовано теоретичні проблеми адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнта психіатричного закладу. Розкрито зміст і сутність кожної із цих проблем. Сформульовано напрями вирішення таких проблем.

Ключові слова: проблеми, адміністративно-правове регулювання, адміністративне законодавство, пацієнт психіатричного закладу, забезпечення прав.

In the article the theoretical problems of administrative and legal regulation of ensuring the rights of patients of a psychiatric institution are analyzed. The content and essence of each of these problems are revealed. The directions of the decision of such problems are formulated.

Key words: problems, administrative and legal regulation, administrative legislation, patient of a psychiatric institution, provision of rights.

Адміністративно-правове регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів допомагає підтримувати правовий режим у психіатричних закладах та гарантує реалізацію прав пацієнтів. Станом на 2017 рік диспансерного нагляду у зв'язку з розладами психіки та поведінки

потребувало 519687 осіб, а за рік їх кількість збільшилася на 23709 особи [1, с. 97]. Разом з тим, відносини між психіатричним закладом та пацієнтом регулюються великою кількістю нормативно-правових актів, що призводить до наявності колізій й прогалин, використання різних термінів на позначення одного й того ж поняття. Крім того, значна частина законодавства є застарілою й не відповідає ні соціальному запиту, ні міжнародним вимогам. Не менш критичною є й ситуація із науковими дослідженнями, оскільки права пацієнтів психіатричних закладів розглядаються, як елемент загальних медичних прав або ж в контексті недієздатності та застосування примусових заходів медичного характеру для осіб, що вчинили кримінальне правопорушення. Така ситуація не дозволяє повноцінно розкрити існуючі проблеми адміністративно-правового регулювання та віднайти шляхи їх вирішення, які полегшували б реалізацію прав безпосередньо пацієнтами психіатричних закладів.

Відповідно, дослідження теоретичних проблем адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів дозволить розкрити його призначення та сутність, місце у системі втілення прав таких осіб. Об'єднання та систематизація наукових поглядів дозволять зменшити дискусійність у розумінні гарантій прав пацієнтів, заходів їх охорони та профілактики правопорушень. Крім того, вирішення теоретичних проблем адміністративно-правового регулювання забезпечення покращить й законопроектну практику щодо встановлення приписів, які обмежуються права пацієнтів психіатричних закладів лише за наявності обґрунтованих причин та не суперечать міжнародним вимогам.

Варто вказати, що проблеми, практичного та теоретичного характеру щодо адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів попередньо досліджувалися лише частково щодо психіатричної й медичної допомоги, охорони здоров'я, цивільний правовідносин та кримінального покарання такими ученими як: А. Я. Берш, Т. Ю. Вислоцька, Т. В. Войчук, О. Г. Данильян, Г. В. Іванцова, А. П. Казмірчук, Д. Й. Клапатий, Ю. А. Козаченко, Н. В. Коляденко, І. М. Льовків, О. В. Негодченко, А. І. Олійник, Н. М. Опольська, А. В. Семенова, І. Я. Сенюта, А. В. Сибірний, О. О. Стулов, Г. М. Устінова-Бойченко, Т. Г. Фоміна, Д. А. Чернушенко.

Проблеми адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів висвітлені, як у наукових працях, так й дослідженнях міжнародних організацій. Так, учені Кентського університету досліджуючи ситуацію із психічним здоров'ям в Україні вказують на проблему застосування «примусу для надання психіатричної допомоги», задля вирішення якої необхідно «прийняти державну політику щодо зменшення примусових послуг та поступово усунути дану практику загалом. Крім того, має бути підвищено зв'язок між громадою та лікарнями, підвищено правову підготовку персоналу та користувачів психіатричної допомоги» [2]. Проблема примусовості надання психіатричної допомоги безпосередньо пов'язана із існуванням та дієвістю контролю за діяльністю психіатричних закладів, відносин між органами опіки та піклування й законними представниками. Психіатрична допомога у примусовому порядку має застосовуватися лише у випадках неможливості надати допомогу в добровільному порядку, гарантіями чого мають бути колективні рішення лікарів-психіатрів, можливість залучення незалежних психіатрів, перевірка правомірності прийнятого рішення, як судом, так й органами виконавчої влади. Разом з тим, застосування запропонованих напрямів вирішення проблеми буде спірним в Україні, оскільки права на підвищення кваліфікації, отримання правових знань та добровільність психіатричної допомоги мають бути не лише визнанні, що, власне, уже зроблено в національному законодавстві, але й створенні спеціальні механізми щодо таємниці лікування, надання державної допомоги, створення спеціальних курсів та закріплення обов'язків по підвищенню саме правових знань працівників психіатричних закладів за Міністерством охорони здоров'я та його територіальними органами.

Створюючи Концепцію розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року, було визначено перелік проблем у сфері надання психіатричної допомоги, забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів стосуються наступні: «не передбачення системи профілактики

психічного здоров'я; недосконале регулювання дій щодо охорони психічного здоров'я; кадрове забезпечення психологами, психіатрами, соціальними працівниками знаходиться на низькому рівні; знижена доступність психіатричної допомоги; зосередження центрів психіатричної допомоги в спеціалізованих закладах охорони здоров'я та інтернатних закладах; не використання новітніх технологій; адміністрування та моніторинг щодо охорони психічного здоров'я відсутні, а координація органів державної влади є недостатньою» [3]. Проблему кадрового забезпечення можливо розглядати, як відсутність спеціальних державних тренінгів та семінарів для психіатрів, так й недостатність контролю за якістю медичної освіти, її відповідності міжнародним стандартам. Можливість отримати практичні знання отримується лише під час роботи із психіатрами з тривалим професійним досвідом. Оскільки за часів СРСР приватна психіатрична допомога була забороненою, то висококваліфіковані психіатри працювали в психіатричних закладах. Надалі, це й спричинило створення центрів надання психіатричної допомоги лише в спеціалізованих закладах охорони здоров'я. Способом вирішення такої проблеми є забезпечення державного заохочення приватної діяльності психіатрів, створення програм їх фінансування. Це вплине й на підвищення звернень за допомогою. Так, проблема низької доступності психіатричної допомоги пов'язана із порядком її надання, який обов'язково передбачає включення інформації про психічний розлад до медичної історії хвороби. У наступному така інформація може стати перешкодою для отримання роботи, спеціальних прав або ж зашкодити репутації особи, оскільки незалежно від характеру психічного розладу, його небезпеки для оточуючих, доступність інформації про звернення за психіатричною допомогою розглядатиметься, як привід для стигматизації.

О. О. Стулов звертає увагу на потребу законодавчого врегулювання «порядку та місця лікування хворих на тяжкі психічні розлади, що були засуджені до довічного позбавлення волі та звільнення яких через хворобу (ст. 84 КК України) буде проблемним» [4, с. 99]. Сутністю даної проблеми є з'ясування потреби у продовженні відбування покарання після видужання особи, оскільки кримінальне законодавство визначає, як можливість звільнення на піклування родичам чи опікунам, так й можливість подальшого відбування покарання. Оскільки між заходами примусового медичного характеру та видами злочинів й їх покаранням безпосереднього зв'язку на рівні законодавства не встановлено, то виникає й питання щодо виду утримання пацієнтів. Так, застосування госпіталізації до закладу з надання психіатричної допомоги зі звичайним наглядом може становити загрозу для інших пацієнтів психіатричного закладу та збільшуватиме ймовірність втечі. В той же час, госпіталізація із суворим наглядом може суперечити цілям лікування, особливо тяжких психічних розладів. Тобто, адміністративно-правове регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів повинно стосуватися більш чітко визначення відповідності між видом кримінального правопорушення, його покаранням та видом примусових заходів медичного характеру, а також ефективністю лікування пацієнта незалежно від вчинення правопорушення. Це можливо зробити завдяки зміні критеріїв вибору виду примусових заходів у кримінальному та кримінально-процесуальному законодавстві, разом із деталізацією на підзаконному рівні порядку лікування й взаємодії між правоохоронними органами й психіатричними закладами.

Досліджуючи тему забезпечення прав людини щодо охорони психічного здоров'я Д. А. Чернушенко до проблем зараховує наступні: «низький рівень сформованості системи державних органів та організацій щодо забезпечення медичних прав; недостатність фінансування медичної сфери загалом; низька кваліфікація та рівень етичної поведінки, збільшення впливу людського фактору. Усе це є наслідком проблем, залишеної у спадок СРСР — державні органи щодо захисту та гарантування прав людини, у тому числі, яка хворіє на психічні розлади, захищають та гарантують дію системи, а не права пацієнтів» [5, с. 178]. Відповідно, проблеми забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів викликані історичними, економічними, правовими та психологічними чинниками. Це свідчить про недостатню дію правових принципів у відносинах щодо надання й отримання психіатричної допомоги, що, у свою чергу, пов'язано із нерозумінням

їх змісту, значення та відсутністю адміністративно-правових засобів заохочення чи примусу до дотримання таких принципів. Щодо спеціалізованих органів, то управління та контроль за діяльністю щодо надання психіатричної допомоги проводиться Міністерством охорони здоров'я. Проте, зрозумілим є залучення Міністерства соціальної політики у питаннях соціального захисту, соціальної матеріальної допомоги та роботи соціальних служб, а також правоохоронних органів щодо лікування психічних розладів в осіб, які вчинили кримінальні правопорушення. Проблемним є координація їх діяльності, що допоможе формувати спільні пропозиції до бюджету, а отже й збільшити фінансування. Разом з тим, на існування проблем адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів опосередковано впливають й загальні проблеми щодо поширення корупції в органах державної влади, низького контролю за використанням бюджету.

Учасники асоціації психіатрів України зауважують, що в психіатричних закладах існує проблема щодо «доступу до них для пацієнтів, адже лікарні знаходяться далеко від великих міст та до них складно дістатися. Тобто пацієнти психіатричних закладів ізольовані від своїх родин, а контакт із світом є складним. Доступ до пацієнтів передбачає обтяжливі процедури щодо вступу й виписки, стигматизацією через перебування у такій установі» [6, с. 35]. Вирішення даної проблеми полягає у забезпеченні приватності відвідувань, спрощення такої процедури для близьких осіб та законних представників, а також відшкодуванням коштів витрачених на дорогу. Також, необхідним є технічне забезпечення психіатричних закладів щодо використання інтернету, мобільних телефонів чи інших пристроїв задля підвищення соціальності пацієнтів та зменшення наступного стресу пов'язаного із виписанням з лікарні та потребою самостійно перебувати в суспільстві.

А. П. Казмірчук наголошує на потребі організації отримання психіатричної допомоги особам, що «беруть участь в локальних збройних конфліктах. В останні десятиліття кількість таких осіб зросла, а також й змінився порядок формування психіатричного профілю щодо збільшення психічних розладів. Це спричиняє потребу у внесенні коректив до організації надання психіатричної допомоги та підготовки кадрів» [7, с. 18]. Проблемним аспектом є відсутність законодавчого порядку надання психіатричної допомоги для військових службовців, як обов'язку таких військовослужбовців її прийняти та обов'язку в психіатрів її надати одразу після повернення з центру бойових дій. Застосування принципу добровільності, у даному випадку, є недопустимим через наявність факту стигматизації у суспільстві осіб, що звертаються за психіатричною допомогою та спеціальний правовий статус військовослужбовця. Важливо, щоб процес надання психіатричної допомоги не був формальним та не здійснювався виключно для отримання дозволу/довідки чи іншого документу, що підтверджує психічне здоров'я. Тому, слід гарантувати таємницю результатів спілкування між психіатром та військовим. Враховуючи особливості професійної діяльності обов'язковим є проведення спеціального навчання психіатрів та створення окремих порядків лікування військових осіб залежно від психічного розладу.

Дослідження Клайва М'ю свідчить, що під час діяльності психіатричних закладів проблемою є «наявність «де-факто недобровільних пацієнтів», адже вони не надавали згоду на перебування у такому закладі або вона не була усвідомленою й добровільною. Це є стосується осіб, які бажають відкликати свою згоду на госпіталізацію, адже її думка просто ігнорується або буде розпочинатися процедура примусової госпіталізації. Найбільша небезпека полягає у тому, що для осіб, які де-юре надали добровільну згоду не створено окремих юридичних гарантій чи заходів забезпечення їх прав» [8, с. 57]. Дана проблема неодноразово розглядалася, як науковцями, так й у рішеннях КСУ та ЄСПЛ. Примусова госпіталізація допускається зі згоди законного представника та органу опіки й піклування, однак передбачає наступне звернення до суду. Коли ж добровільність згоди особи з психічними розладами допомагає уникнути потреби судового розгляду. Зрозумілою є неможливість постійного контролю прийому усіх пацієнтів з боку суду. Задля зменшення ризиків неправомірного утримання необхідно запровадити електронні

автоматизовані системи прийому до психіатричного закладу й аналогічний порядок відкликання згоди, що унеможлиблює ігнорування з боку лікарів такого прохання пацієнта. Ініціювання відкликання добровільної згоди має проходити із залученням незалежного психіатра та неможливістю створити перешкоди для реалізації даного права пацієнтом працівниками психіатричного закладу.

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що адміністративно-правове регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів має значну кількість проблемних аспектів, що впливають, як на отримання психіатричної допомоги, так й реалізацію інших природних прав пацієнтів. На стан адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів значно впливають науково-теоретичні напрацювання, оскільки вони є основою для наступного вдосконалення понятійно-категоріальної бази законодавства та уніфікації втілення норм права. Проте, здійснений у роботі аналіз свідчить про існування наступних теоретичних проблем в адміністративно-правовому регулюванні забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів:

1. Поняття психіатричної таємниці немає достатньої науково-теоретичної розробки;
2. Безсистемність завдань адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричного закладу;
3. Синонімічність використання термінів «охорона» та «забезпечення» прав пацієнтів психіатричних закладів.

Теоретичною проблемою адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів є те, що поняття психіатричної таємниці немає достатньої науково-теоретичної розробки. Формування окремого поняття психіатричної таємниці необхідне для з'ясування інформації, що має бути обмеженою для доступу з огляду на її збільшений обсяг. Крім того, сучасна ситуація із тлумаченням лікарської таємниці та її співвідношення із медичною таємницею є не визначеною, як на практичному рівні щодо використання обох термінів у законодавстві, так й на теоретичному рівні. До прикладу, Т. Ю. Вислоцька вважає, що лікарською таємницею є «інформація про самого пацієнта, коли ж медичною інформацією є інформація для такого пацієнта. Відповідно, остання є ширшим поняттям та включає відомості про здоров'я, хворобу, цілі досліджень та лікування та прогноз лікування. Лікар зобов'язаний надавати доступ до такої інформації на вимогу пацієнта чи його близьких осіб за винятком випадків, коли вона може зашкодити здоров'ю пацієнта» [9, с. 148]. Застосування лікарської таємниці є недостатнім для забезпечення прав пацієнта психіатричного закладу, адже у відкритому доступі залишається інформація про хворобу чи місце перебування пацієнта, прихованим є лише його персональні дані. Відповідно, ототожнення психіатричної таємниці та лікарської буде звужувати сутність першої. Зі свого боку, медична таємниця, також, не містить повного переліку відомостей, які необхідно обмежити для забезпечення права пацієнта психіатричного закладу, як то щодо строків лікування чи амбулаторного чи стаціонарного лікування. Крім того, надання інформації для пацієнта є обов'язком лікаря-психіатра та виконується незалежно від прохання пацієнта чи його законних представників.

На думку О. В. Негодченко, медична та лікарська інформація є тотожними, «виходячи із аналізу законодавства, а не етимології термінів (за якою останній термін є ширшим). Вони позначають інформацію з обмеженим доступом щодо медичного обстеження, інтимні та сімейні аспекти життя особи чи будь-які відомості, які відомі працівнику медицини через виконання службових обов'язків» [10, с. 45]. Оскільки законодавцем прямо не встановлена тотожність лікарської та медичної таємниці, то й застосування для забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів не створюватиме єдиної практики, а використання різних підходів до тлумачення норм права викликатиме колізії у застосуванні. Проте, вірним є включення до таємниці не лише інформації про здоров'я й хвороби, але й іншої інформації щодо родинних чи особистих відносин, які стали відомі лікарю у зв'язку із лікуванням чи перебуванням особи в психіатричному закладі.

Досліджуючи інформацію, яку заборонено розголошувати працівникам психіатричних закладів І. Я. Сенюта включає до неї: «факт звернення до психіатричного закладу чи за психіатричною допомогою; перебування у такому закладі та отримання психіатричної допомоги, соціального захисту; відомості про особу та її приватне життя» [11, с. 22]. Дійсно, негативні наслідки для реалізації прав пацієнтом психіатричного закладу може мати лише відвідування такого закладу без повідомлення про результати психіатричного огляду чи наявність психічного розладу. Тому, забезпечення його прав можливо через повну конфіденційність відносин між лікарем-психіатром та пацієнтом й унеможливлення здобуття такої інформації за виключенням випадків, наявності психічного розладу, який передбачає заборону займатися певними видами діяльності.

Можливо резюмувати, що психіатрична таємниця — це сукупність інформації про стан психічного здоров'я, відвідування, перебування в психіатричному закладі, отримання психіатричної допомоги та наявність психічного розладу, яка отримується в процесі відносин між пацієнтом психіатричного закладу, його законними представниками та працівниками психіатричного закладу. Поширення такої інформації працівниками психіатричного закладу чи іншими вповноваженими особами призведе до юридичної відповідальності, окрім випадку надання відомостей, що становлять психіатричну таємницю лікарем-психіатром пацієнту психіатричного закладу чи його законним представникам. Відмінними від лікарської та медичної таємниці особливостями психіатричної таємниці є наступні:

1. Збереження психіатричної таємниці є обов'язком усіх суб'єктів права, яким за будь-яких обставин стала відома інформація про стан психічного здоров'я. Тобто, окрім лікаря-психіатра та працівників психіатричного закладу, зберігати таємницю та унеможливлювати доступ до неї третіх осіб повинні правоохоронні органи, роботодавець та законний представник. Така ситуація пов'язана негативними наслідками щодо стигматизації, укладення комунікації з іншими людьми та реалізації природних прав від розголошення психіатричної таємниці.

2. Психіатрична таємниця охоплює інформацію щодо часу та місця лікування пацієнта психіатричного закладу. Спеціальність назв, які використовуються для позначення психіатричних закладів не дозволяє приховати мету відвідування. Хоча наведені відомості не містять вказівок на наявність психічного розладу чи інших проблем із психічним здоров'ям, однак можуть вплинути на оцінювання пацієнта, формувати негативну суб'єктивну думку про нього.

3. Психіатрична таємниця забезпечує право пацієнта психіатричного закладу на приватність особистого життя. Так, пацієнти, перебуваючи в психіатричному закладі повідомляють психіатрам інформацію про своє життя та оточуючих, а в процесі лікування розкриваються особисті звички та особливості поведінки, які за інших обставин були б невідомі. Охоплення отриманої в процесі надання психіатричної допомоги інформації усіма працівниками психіатричного закладу дозволяє гарантувати права пацієнта на приватність, повагу до його честі та гідності, а також підтримує збереження особистих кордонів.

Теоретичною проблемою адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів є безсистемність завдань адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричного закладу. Завдання допомагають структурувати діяльність щодо забезпечення та краще розкривати її сутність щодо залучених суб'єктів й зв'язків нормативно-правових актів щодо прав пацієнтів та обов'язків працівників психіатричного закладу. Крім того, завдання адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричного закладу повинні співвідноситися із загальними завданнями медичної сфери щодо безоплатності та безперешкодності надання медичної допомоги, підтримання фізичного й психічного здоров'я.

На думку А. Я. Берш, завданням забезпечення примусових заходів медичного характеру є «підтримання законності під час розслідування та розгляду кримінального провадження, неухильного застосування гарантій охорони прав особи, до якої такі засоби застосовуються» [12,

с. 11]. В межах забезпечення прав пацієнтів важливим є завдання щодо підтримання рівності прав пацієнтів незалежно від способу добровільного або ж примусового їх утримання, а також звичайного, посиленого чи суворого нагляду. Щодо законності, то її забезпечення, найперше стосується деталізації повноважень органів контролю й нагляду за наданням психіатричної допомоги та обов'язків працівників психіатричних закладів, які часто мають загальний та декларативний характер, коли фактичних інструментів гарантування певного способу поведінки не визначено.

Н. В. Коляденко звертає увагу на потребу забезпечення прав дітей із психічними розладами та виділяє наступні його завдання: «гарантування якості лікування та реабілітації; пріоритетність профілактики психіатричної допомоги для дітей; усвідомленість мети та завдань процесу психіатричної допомоги дітям» [13, с. 13]. Наведений перелік завдань відповідає існуючим, на сьогодні, практичним проблемам забезпечення медичних прав загалом. Гарантування якості лікування правовими засобами та методами стосується встановлення порядку, методики й вимог до лікарів, а також дію механізму захисту прав пацієнтів. Завдання підвищення правосвідомості можливо в більшій мірі віднести до реалізації прав пацієнтів, ніж забезпечення, оскільки остання має імперативний та безальтернативний характер.

Слід констатувати, що сутністю досліджуваної проблеми адміністративно-правового регулювання забезпечення є формування на науково-теоретичному рівні лише окремих завдань, які або не враховують специфіку права та правових засобів, або ж відмінностей психіатричної допомоги. На основі проведеного у роботі дослідження, до завдань адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричного закладу можливо віднести:

1. Підтримання правомірного порядку й методики надання психіатричної допомоги. Потреба у реалізації даного завдання викликана історичним фактором (унаслідок тривалої історії використання психіатричних закладів, як інструменту політичного впливу на соціум) та адміністративним фактором (неможливість постійно здійснювати нагляд та контроль із використанням державних ресурсів). Відповідно, адміністративно-правове регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричного закладу має попереджувати вчинення правопорушень через заохочення позитивної поведінки, роз'яснення норм права та вірного способу їх дотримання.

2. Обмеження повноважень правоохоронних органів, органів опіки й піклування, законних представників, працівників психіатричного закладу. Пацієнт психіатричного закладу часто знаходиться у фізичній та правовій залежності від волі осіб, які представляють його інтереси або ж здійснюють лікування. Разом з тим, їх дії далеко не завжди можуть відповідати інтересам самої особи, як і міжнародним принципам надання психіатричної допомоги й реалізації прав осіб з психічними розладами, як то щодо спілкування із близькими особами, мінімального часу утримання у психіатричному закладі. Обмеження повноважень наведених суб'єктів через встановлення заборон, юридичної відповідальності, безальтернативних варіантів поведінки слугує меті гарантування прав пацієнтів психіатричного закладу.

3. Зменшення суб'єктивності під час процесу надання психіатричної допомоги. Суб'єктивність може стосуватися, як визначення особи недієздатною чи психічно хворою, так й щодо звинувачення та покарання її у вчиненні певного злочину. Такі випадки вплинуть на можливість реалізувати пацієнтами психіатричних закладів свої права, рівність прав усіх пацієнтів. Адміністративно-правове регулювання забезпечення через залучення суду, застосування презумпції психічного здоров'я, особливий порядок примусової госпіталізації попереджає негативний суб'єктивний вплив на пацієнта.

Ще однією теоретичною проблемою адміністративно-правового регулювання забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів є синонімічність використання термінів «охорона» та «забезпечення» прав пацієнтів психіатричних закладів. Слід наголосити, що, як охорона, так й забезпечення мають власні завдання, засоби та заходи, а тому використання їх на позначення однакових процесів правової дійсності, як таких, що є тотожними може призвести до змішання

практичних засобів та методів втілення, ускладнити проведення охорони й забезпечення, а отже й зменшити рівень їх ефективності. О. Г. Данильян пропонує тлумачити охорону права, як «стан норм права, який є позитивним та статичним, а також спрямований на захист втілення суб'єктивних прав й інтересів суб'єктів права від порушень. Охорона проводиться поза конкретними суспільними відносинами» [14, с. 88]. Тобто, охорону можливо розглядати, як один із векторів захисту прав пацієнтів. Схожість даного терміну із «забезпеченням» пояснюється проведенням дії щодо попередження негативних наслідків у вигляді вчинення правопорушення. Разом з тим, забезпечення може стосуватися й конкретних суспільних відносин, як у випадку із наданням соціальної допомоги пацієнту психіатричного закладу або ж проведення судового процесу щодо вирішення питання недієздатності й примусової госпіталізації. Крім того, забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів може охоплювати процеси і реалізації, і захисту прав пацієнтів психіатричних закладів через створення сприятливих передумов для даних процесів.

У свою чергу Н. М. Опольська, розглядає «охорону, реалізацію та захисту, як стадії у дії механізму забезпечення прав та свобод» [15, с. 192]. У даному випадку, поняття забезпечення є надто загальним та передбачає увесь процес взаємодії між пацієнтом психіатричного закладу та державною щодо надання йому психіатричної допомоги, як виду соціального захисту. Застосування такого підходу усуває основні функції забезпечення щодо гарантування, надання соціальної допомоги й захисту, контролю та нагляду.

Співвідношення понять охорона та забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів ускладнюється й тлумаченнями права на охорону здоров'я, яке А. В. Семенова визначає як «сукупність норми щодо збереження та зміцнення здоров'я людини (психічного та фізичного), підтримка працездатності, довголіття, активності та недопущення дії факторів негативного характеру на здоров'я» [16, с. 148]. Оскільки, право на отримання психіатричної допомоги, перебування в психіатричному закладі включаються до системи прав на охорону здоров'я, то й забезпечення даних прав частково буде охоплюватися поняттям охорони здоров'я. В той же час, забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів охоплює адміністративні та фінансові норми права щодо діяльності вповноважених органів, розподілу їх компетенції, координації діяльності між собою. Так, саме завдяки адміністративно-правовому забезпечено розподіл власних та делегованих повноважень органів місцевого самоврядування в сфері охорони здоров'я. Таким чином, забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів із охороною здоров'я стосується виключно надання медичної допомоги. В той же час, відокремленими є питання гарантування втілення інших природних прав пацієнтів психіатричних закладів щодо праці, освіти, створення сім'ї, отримання соціальної допомоги.

Зі свого боку Т. Г. Фоміна, забезпечення надання психіатричної допомоги розуміє, як «запобіжні заходи, які використовуються ситуативно для проведення досудового розслідування та судового процесу» [17, с. 102]. Тобто, забезпечення прав пацієнтів психіатричних закладів полягає у застосуванні примусу в тих випадках коли особа не усвідомлює наявності психічного розладу чи необхідності у добровільному лікуванні. Охорона з прав пацієнтів психіатричних закладів полягатиме уже в проведенні судового процесу щодо вирішення питання дієздатності та призначення законного представника. Наведений підхід можливо розуміти, як вузький, адже він стосується виключно примусового порядку госпіталізації чи примусових заходів медичного характеру, коли ж права пацієнтів психіатричних закладів є ширшими.

Тож, можливо дійти висновку, що охорона прав пацієнтів психіатричних закладів— це діяльність органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо застосування адміністративних засобів попередження правопорушень, їх виявлення завдяки перевіркам та надання правової допомоги пацієнтам психіатричних закладів. Охорона прав пацієнтів психіатричних закладів є складовою частиною їх забезпечення. Це пояснюється спільністю суб'єктів та загальної мети щодо надання психіатричної допомоги, якісної діагностики та

лікування психічних розладів. Разом з тим, цілком виключно процесу охорони прав пацієнтів психіатричних закладів є зменшення навантаження на законних представників щодо моніторингу стану здоров'я та комфортних умов лікування пацієнтів психіатричних закладів та виявлення умов, що перешкоджають реалізації ним своїх прав у випадках, коли самотійно пацієнт не може висловити скаргу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Державна служба статистики України. Заклади охорони здоров'я та захворюваність населення України у 2017 році. URL: <https://cutt.ly/gg8lm1H> (Дата звернення: 16.11.2020)
2. University of Kent. Mapping & understanding exclusion in Europe. URL: <https://cutt.ly/Gg8lH9g> (Дата звернення: 16.11.2020)
3. Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27.12.2017 № 1018-р. Офіційний вісник України. 2018. №16. С. 65.
4. Стулов О. О. Проблеми забезпечення законності при наданні психіатричної допомоги засудженим до позбавлення волі. Держава та регіони, 2013. № 3. С. 97-100.
5. Чернушенко Д. А. Стандарти ООН щодо забезпечення прав користувачів психіатричної допомоги. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ, 2013. № 3. С. 173-181
6. Державний експертний центр МОЗ України, Асоціація психіатрів України. Організація служб охорони психічного здоров'я клінічна настанова, заснована на доказах, 2017. URL: <https://cutt.ly/Og8zs18> (Дата звернення: 16.11.2020)
7. Казмірчук А. П., Іванцова Г. В., Льовків І. М. Організація надання медичної допомоги військовослужбовцям з психічними розладами під час антитерористичної операції на Сході України. Військова медицина України, 2017. № 1. С. 18-23
8. М'ю Клайв, Гнатовський М. Забезпечення належної якості лікування та догляду за пацієнтами в закладах охорони психічного здоров'я в Україні: порадник для спеціалістів, що базується на стандартах прав людини. К.: «К.І.С.», 2019. 75 с.
9. Вислоцька Т. Ю. Кримінально-правова охорона таємниці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.08. Львів, 2017. 275 с.
10. Негодченко О. В. Медична та лікарська таємниці, як гарантії інформаційної приватності. Право і суспільство, 2013. № 2. С. 41-48
11. Сенюта І. Я., Клапаций Д. Й. Психіатрична допомога: механізми забезпечення прав пацієнтів та їхніх законних представників в Україні. Л.: «Медицина і право», 2013. 43 с.
12. Берш А. Я. Примусові заходи медичного характеру: правова природа та види: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.08 - кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право ОНЮА. О., 2017. 23 с.
13. Коляденко Н. В. Обґрунтування та розробка системи медико-соціальної реабілітації дітей із порушеннями психічного здоров'я: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 14.02.03 – соціальна медицина/НМУ ім. О. О. Богомольця МОЗ України. К., 2009. 22 с.
14. Данильян О. Г. Теоретико-методологічні проблеми захисту прав людини в сучасному суспільстві. Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія : Філософія, філософія права, політологія, соціологія, 2013. № 3. С. 84–91
15. Опольська Н. М. Механізм забезпечення прав та свобод людини у динамічному вимірі. Підприємництво, господарство і право, 2019. № 4. С. 191-195
16. Семенова А. В. Юридична природа права на охорону здоров'я. Публічне право, 2014. № 4 (16). С. 145-149
17. Фоміна, Т. Г. Процесуальна характеристика запобіжних заходів, що обираються до особи, стосовно якої передбачається застосування примусових заходів медичного характеру. Право і безпека, 2017. № 2 (65). С. 101-107

Гребенюк В. В.,

здобувач кафедри правознавства
Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ВПЛИВ КОНТРАКТУ НА ПЕРЕБІГ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті висвітлюються питання впливу контракту на перебіг трудових відносин. Зроблено висновок, що контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності. З огляду на це звичайно, необхідна більш детальна регламентація застосування частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України. Оскільки, працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірної регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання. Зауважено, що укладення контракту між працівником і роботодавцем впливає на створення гнучкої системи найму певної категорії працівників, а ніж укладення трудового договору; впливає не тільки на трудові відносини, а певним чином на майнові відносини сторін – працівника й роботодавця.

Зазначено, що контракт як особлива форма трудового договору покликаний забезпечувати гнучкість в регулюванні трудових відносин з різними категоріями працівників, стимулювати підвищення взаємної зацікавленості працівника і роботодавця в результатах трудової діяльності, підтримувати належний рівень трудової дисципліни, сприяти мобільності трудових ресурсів і виконувати ряд інших завдань в сучасних умовах пандемічного існування населення. Зауважено, що існує нагальна потреба ґрунтовного вивчення правової специфіки змісту контракту з метою ефективного впливу на перебіг трудових відносин, а також оновлення нормативно-правової бази з порушеного питання.

Ключові слова: контракт, трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові відносини, індивідуалізація праці, гнучка система найму працівників.

The article covers the impact of the contract on the employment relationship. It is concluded that the contract as a special form of employment contract should be used only in cases where it is about hiring highly qualified professionals who have important responsibilities, when the performance of labor functions or work requires the executor of special training, creativity, entrepreneurship, business qualities, independence and responsibility. In view of this, of course, more detailed regulation of the application of part three of Article 21 of the Labor Code of Ukraine is needed. Because contract workers need to create the most-favored-nation treatment by setting a higher level of financial incentives than the law. The contract acts not only as a legal fact, but also as a means of contractual regulation, because when concluding a contract, the parties may go beyond the scope of regulatory legal regulation. It is noted that the conclusion of a contract between an employee and an employer affects the creation of a flexible system of hiring a certain category of employees, rather than the conclusion of an employment contract; affects not only the employment relationship, but in some way the property relations of the parties - the employee and the employer.

It is noted that the contract as a special form of employment contract is designed to provide flexibility in regulating labor relations with different categories of employees, stimulate mutual interest of

employees and employers in performance, maintain proper discipline, promote labor mobility and perform a number of other tasks in modern conditions of pandemic existence of the population. It is noted that there is an urgent need for a thorough study of the legal specifics of the content of the contract in order to effectively influence the course of labor relations, as well as updating the regulatory framework on the issue.

Key words: *contract, employment contract, employee, employer, labor relations, individualization of labor, flexible system of employment.*

Постановка проблеми. У сьогоднішніх умовах пандемії, коли Україна, як і більшість країн світу, стикнулася з проблемою гідного рівня життя населення, вкрай актуальним постають питання трудових відносин. У статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

Регулювання трудових відносин має довгу історію. Праця, як основа економіки, розвитку та самореалізації людини, є вкрай важливою для будь-якого суспільства, незалежно від того, на якому етапі розвитку воно перебуває. Навзагал можна виокремити регулювання відносин у сфері праці на ті, які розвивалися еволюційним шляхом, та ті, які розвиваються революційним.

Аналіз останніх досліджень. Значна частина науковців цікавилися проблемами правового регулювання виникнення трудових відносин на підставі контракту, а саме: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Л. П. Гаращенко, Я. І. Безугла, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, В. П. Пастухов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипо, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Мета статті розглянути питання впливу контракту на перебіг трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Як слушно зазначає М. М. Шумило правова природа трудових відносин є договірною, саме в глибинах приватного права зародилося трудове право, набуло рис автономності та виокремилася в окремий блок правових норм, який посідає чільне місце разом з нормами цивільного права. Революційні зміни, трудові норми перемістили із приватного права в публічне, які із диспозитивних стали імперативними. Таким чином, договірні відносини залишилися тільки в назві «трудовий договір», які містився в трудовому законодавстві, але договірна складова була повністю нівельована [2].

Одною з перших ознак дерегуляції у сфері праці були зміни 1991 року до ст. 21 КЗпП тоді ще УРСР, яку доповнено частиною третьою «особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством» [3].

Тобто, поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. З моменту його появи у 1990-х роках і до сьогодні навколо співвідношення контракту і трудового договору тривають дискусії. Одні автори ототожнюють ці поняття і не проводять між ними ніякої різниці, другі - не ототожнюють ці категорії, однак і критично проти ототожнення не виступають, в результаті чого має місце будь-яке тлумачення, як таке, що ототожнює, так і таке, що розрізняє ці поняття; треті (яких, до речі,

найбільша кількість) – досить різко виступають проти ототожнення і наводять суттєві відмінні ознаки першого та другого. Пошук вірного рішення ускладнюється ще й тим, що, по-перше, сучасне трудове законодавство не встановлює різниці між контрактом і трудовим договором, використовуючи ці поняття як рівнозначні - «трудовий договір (контракт)»; по-друге, історія існування цього виду трудового договору ще досить незначна і, відповідно, вирішити, чи є від нього користь, досить складно; по-третє, законодавство про працю в економічно розвинених країнах світу поділу на такі види трудового договору не містить.

Контракт дозволяє індивідуалізувати умови праці з урахуванням особливостей кваліфікації працівника, його ділових якостей, специфіки виконання роботи. Він може містити широкий перелік умов, обумовлених безпосередньо сторонами, в тому числі з питань організації праці, його стимулювання, соціально-побутового забезпечення, відповідальності та інше. Тобто ми можемо говорити, що контракт гнучко регулює трудові відносини. Про це доречі вказує і А. П. Назимов, контракт як найбільш «гнучка форма» трудового договору має укладатися вибірково. Здебільшого це стосується висококваліфікованих спеціалістів. Як вказує автор, контракт дозволяє врахувати їх індивідуальні здібності і професійні навички з метою забезпечення умов для прояву ініціативи, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівників [4, с. 7].

Водночас, загальною проблемою при застосуванні контракту як виду трудового договору є його недостатньо чітка й повна урегульованість нормами права. Застосування контракту, на думку О. Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері [5, с. 76].

Саме тому Конституційний Суд України 9 липня 1998 року розглянув на пленарному засіданні у письмовому слуханні справу про офіційне тлумачення положення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України, за яким сфера застосування контрактної форми трудового договору визначається законодавством.

Підґрунтям для цього конституційного подання стала розгалужена і багаторівнева система джерел трудового права, яка дістала своє відображення у термінах, що використовуються в Кодексі законів про працю України. Зокрема, такі терміни, як «закони», «законодавчі акти», «законодавство», «міжнародні договори», «договір», «угода», що вживаються у Кодексі, визначають певний вид нормативних актів, які залежно від предмета регулювання трудових відносин регламентують інститути трудового права, конкретні трудові відносини чи їх окремі елементи [6].

Якщо проаналізувати більш детально, то можна визначити, що найбільш поширеним у Кодексі законів про працю України є термін «законодавство». Стаття 4 Кодексу визначає, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України про працю, прийнятих відповідно до нього.

Виходить так, що термін «законодавство» досить широко використовується у правовій системі в основному у значенні як сукупності законів та інших нормативно-правових актів, які регламентують ту чи іншу сферу суспільних відносин і є джерелами певної галузі права.

Конституційний Суд України визначив, що у Кодексі законів про працю України термін «законодавство» в цілому вживається у широкому значенні, хоча його обсяг чітко не визначено.

Зважаючи на те, що під час укладання контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною.

Хоча Конституційний Суд України і зосередив свою увагу, що останнім часом відбувається необґрунтоване розширення сфери застосування контракту, яка виходить навіть за

межі, визначені законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України. Все це не сприяє створенню умов для повного здійснення громадянами права на працю, ускладнює становище працівників, знижує реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України. Водночас, у своєму рішенні № 12-рп/98 Конституційний Суд України зробив висновок, що термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [6].

Інше питання впливу контракту на перебіг трудових відносин полягає в тому, що враховуючи, дійсно контракт є особливою формою трудового договору, чи поширюються в повному обсязі гарантії, які відображені у статті 46 Конституції України? Через брак достатнього нормативного регулювання процедурних питань щодо реалізації права на працю шляхом укладення контракту на практиці виникає неоднакове розуміння і реалізації гарантій.

Так, Жабо Т. М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням розглянути питання щодо відповідності Конституції України положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України, відповідно до яких не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці; це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації [8].

Суб'єкт права на конституційну скаргу вважає, що висновок, викладений Верховним Судом в остаточному судовому рішенні у його справі, згідно з яким оспорювані положення Кодексу не поширюються на трудові правовідносини, які виникли на підставі трудового контракту, призводить до порушення його конституційних прав та погіршує умови праці працівників певних категорій.

Тобто, автор клопотання вважає, що надання власнику або уповноваженому ним органу права звільняти працівника в день його перебування на лікарняному на підставі припинення строкового трудового контракту ставить такого працівника в нерівні умови порівняно з іншими працівниками, трудові правовідносини яких не врегульовані контрактом, та призводить до порушення гарантій захисту від незаконного звільнення.

Конституційний Суд України доречно визначив, що істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який встановлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується [8].

Водночас, слід акцентувати увагу, на тому, що зазначене вище не може бути підставою для незастосування до працівників, які працюють відповідно до укладеного контракту, положень частини третьої статті 40 Кодексу, і такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискримінацію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, встановлених Конституцією і законами України.

З огляду на це Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів.

Положеннями частини третьої статті 40 Кодексу закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути

реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці.

Таким чином, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.

На наш погляд контракт як особливу форму трудового договору доцільно застосовувати тільки у тих випадках, коли йдеться про найм висококваліфікованих спеціалістів, на яких покладаються важливі обов'язки, коли виконання трудових функцій або роботи вимагає від виконавця особливої професійної підготовки, творчих здібностей, підприємницьких, ділових якостей, самостійності та відповідальності. З огляду на це звичайно, необхідна більш детальна регламентація застосування частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України. Ми переконані, що працівникам, з якими укладаються контракти, необхідно створити режим найбільшого сприяння, встановивши більш високий рівень матеріального стимулювання у порівнянні із законодавством. Контракт виступає не лише як юридичний факт, а й як засіб договірної регулювання, оскільки при укладенні контракту сторони можуть виходити за межі сфери нормативного правового регулювання. Ми можемо говорити, що укладення контракту між працівником і роботодавцем впливає на створення гнучкої системи найму певної категорії працівників, а ніж укладення трудового договору. Також слід зауважити, що контракт впливає не тільки на трудові відносини, а певним чином на майнові відносини сторін – працівника та роботодавця.

Висновки. Таким чином, контракт як особлива форма трудового договору покликаний забезпечувати гнучкість в регулюванні трудових відносин з різними категоріями працівників, стимулювати підвищення взаємної зацікавленості працівника і роботодавця в результатах трудової діяльності, підтримувати належний рівень трудової дисципліни, сприяти мобільності трудових ресурсів і виконувати ряд інших завдань в сучасних умовах пандемічного існування населення. Існує нагальна потреба ґрунтовного вивчення правової специфіки змісту контракту з метою ефективного впливу на перебіг трудових відносин, а також оновлення нормативно-правової бази з порушеного питання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Шумило М. М. Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду. *Судебно-юридическая газета*. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/151088-trudoviy-kontrakt-yak-efektivniy-instrument-regulyuvannya-vidnosin-u-sferi-pratsi-aktualna-praktika-verkhovnogo-sudu?fbclid=IwAR1TA7Ncl7XkFuGLxj3BRnQMrIkj-lT4EluOJHuz4Yz9ZkrKzXyE9gJamnQ>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
4. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. *Право України*. 1999. №8. С. 74-76.
5. Назимова А. П. Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ленинград, 1971. 16 с.
6. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>
7. Рішення Конституційного Суду України від 04.09.2019 р. №6-п(П)/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va06p710-19#Text>

Комарницька М.В.,

аспірант кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
КНУ імені Тараса Шевченка

ДОСВІД ЛАТВІЇ ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті проаналізовано специфіку правового регулювання припинення трудових відносин у Латвії. Деталізовано основні законодавчі положення у даній царині. Сформульовано обґрунтовані напрями запозичення позитивного досвіду Латвії щодо правового регулювання припинення трудових відносин у національне трудове законодавство.

Ключові слова: *правове регулювання, припинення відносин, трудові відносини, праця, працівник.*

In the article the specifics of the legal regulation of termination of employment in Latvia are analyzed. The main legislative provisions in this area are detailed. The substantiated directions of borrowing of positive experience of Latvia concerning legal regulation of the termination of labor relations in the national labor legislation are formulated.

Key words: *legal regulation, termination of relations, labor relations, work, employee.*

Дослідження правового регулювання припинення трудових відносин іноземними державами дозволить проаналізувати їх досвід реформування, виявити, які помилки були здійснено та уникнути їх під час вдосконалення національного регулювання. Також, зарубіжний досвід правового регулювання даного питання дозволить з'ясувати чи відповідає національне трудове законодавство європейським стандартам та відповідним чином й доповнити його. Дослідження зарубіжного досвіду повинно проводитись не лише щодо позитивності самої норми відокремлено, але ймовірності її дієвості в українському суспільстві та із урахуванням національних законодавчих традицій. Саме це дозволить застосовувати, запропоновані у роботі шляхи запозичення та вдосконалення правового регулювання припинення трудових відносин для доповнення сучасного трудового законодавства, так й перенести запропоновані норми права до чинних в майбутньому законодавчих актів з трудового права.

Роботи щодо комплексного дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин є малочисельними, однак частковим аналізом даного питання займалися наступні учені: Ю. Ю. Абраменко, В. М. Божко, О. В. Бойко, Н. М. Вапнярчук, О. М. Ганечко, М. Д. Ждан, В. Ф. Золотарьов, Р. І. Коваленко, К. І. Курсон, Н. О. Мазур, К. Ю. Мельник, С. О. Міщенко, Н. І. Пов'якель, Д. С. Роговенко, О. П. Рудницька, А. М. Соцький, Г. О. Спіцина, О. В. Тихонюк, А. М. Яценко.

Аналізуючи сучасну законотворчу практику та наукові позиції учених стає очевидною потреба у повному реформуванні правового регулювання трудових відносин у державі. Правове регулювання припинення трудових відносин безпосередньо пов'язано із регулюванням інших інститутів, адже вони впливають на вибір підстави припинення, можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності та особливі гарантії для окремих категорій працівників.

Країною, досвід правового регулювання припинення трудових відносин із якою буде корисним є Латвія, адже її трудове законодавство є максимально наближеним до національного, враховуючи аналогічні норми права та їх розташування. Разом з тим, Латвія з 2004 року є членом ЄС [1] й за більше, ніж 15 років до трудового законодавства було імplementовано, як міжнародні норми права, так європейські. Відповідно, аналіз правового регулювання припинення трудових

відносин у Латвії надасть можливість зрозуміти, яким найбільш ефективним чином слід реформувати законодавство та як впроваджувати іноземний досвід для його позитивного впливу на трудові відносини. Звертаючись, до розділу 5 Закону Латвії «Про працю», слід наголосити, що він має назву «припинення трудових правовідносин» та містить наступні глави: «розірвання договору; інші підстави припинення трудових відносин; захист прав працівника під час припинення трудових відносин; обов'язки роботодавця під час звільнення працівника з роботи» [2]. Таким чином, назва розділу відповідає сутності правового явища, якого вона регулює, а також й зменшує рівень запутаності щодо різниці між «припинення», «розірвання» трудових договорів, що є предметом дискусії навіть серед науковців. Крім того, розподіл на глави допомагає більш вірно визначити самі завдання, що стоять перед правовим регулюванням й структурувати законодавство уже відповідно до них. Така ситуація є протилежною до національної практики, де окремі гарантії або ж обов'язки роботодавця щодо припинення трудових відносин знаходяться в різних статтях закону, а в окремих випадках в інших законодавчих актах.

Аналізуючи сам Закон Латвії «Про працю» можливо помітити схожість із Кодексом законів про працю, що стосується розподілу розділів, змісту трудових прав та обов'язків щодо припинення трудових відносин, однак існують й певні відмінності. Так, ч. 5 ст. 101 даного Закону визначено, що «в порядку виключення роботодавець володіє правом подати позов щодо припинення трудових відносин у випадках, які не перелічені у даному Законі. До таких випадків відносяться ті, що не дозволяються продовження трудових відносин з міркувань справедливості, гідності. Питання про припинення трудових відносин з названих роботодавцем причин та їх відповідність критерію важливості вирішує суд на власний розсуд» [2]. Позитивним слід вважати закріплення порядку звільнення саме із залученням суду, що гарантує неупередженість під час розгляду справи. Разом з тим, впровадження даної норми до національного законодавства мало б цілий ряд недоліків, що стосуються використання суб'єктивного тлумачення, як з боку роботодавця, так й з боку судді, що, у свою чергу, лише заохочуватиме корупційні правовідносини та стане прогалиною для можливості звільнення за дискримінаційними ознаками. Зрозуміло, що дана норма права відповідає додатковим підставам звільнення за ініціативою працівника щодо втрати довіри до працівника або ж вчинення аморального вчинку, однак, виникає питання щодо доцільності й коректності таких причин загалом. Головним критерієм має виступати якість виконання безпосередніх трудових обов'язків, якщо поведінка особи не впливає на їх виконання, то й її звільнення є не справедливим та протиправним. Посилання на аморальність, у даному випадку, матиме застарілий характер та буде виявом зловживання правом.

У ст. 112 Закону Латвії «Про працю» передбачена виплата вихідної допомоги, яка однак диференціюється за розміром залежно від трудового стажу, як то «праця на конкретного роботодавця менше 5 років; від 5 до 10 років; від 10 до 20 років; більше 20 років» [2]. Чим більшим є досвід, тим більшою є сума вихідної допомоги, що направлена на забезпечення знаходження роботи працівником, яка б відповідала її кваліфікації. Тобто, відбувається заохочення праці на одного роботодавця та зменшення рівня міграції. Доцільність використання, як критерію визначення розміру оплати праці саме тривалості праці є доволі спірною, адже може ігнорувати знаний внесок працівника, який міг змінити усю сутність виробництва та збільшити його прибутковість. Тому більш доречним є поєднання, як національного, так й зарубіжного критеріїв під час виплати вихідної допомоги, що дозволить комплексно оцінити роль працівника на підприємстві та можливість знаходження одразу нової роботи.

Відповідно до ст. 125 Закону Латвії «Про працю» саме «роботодавець зобов'язаний довести, що розірвання трудового договору є правомірним і виконано згідно з трудовим договором. Якщо працівник подає позов щодо відновлення на роботі, роботодавець повинен довести, що не порушив право працівника на продовження трудових правовідносин» [2]. Покладання тягара доведення саме на роботодавця є частою практикою європейських держав та пов'язана вона із тим, що працівник часто є обмеженим в можливостях щодо повного знання своїх прав, щодо

можливості оплатити послуги особи, що зможе представляти його інтереси у суді якісно. У той же час, якщо процедур припинення трудових відносин була проведена правомірно, то й у роботодавця будуть відповідні документи, які підтверджуватимуть його рішення та законність процедури. Тобто, саме завдяки даній нормі й збалансовуються трудові права й обов'язки суб'єктів трудових відносин під час їх припинення.

Також, ст. 127 Закону Латвії «Про працю» визначено, що «суд на прохання працівника може прийняти рішення щодо відновлення його на посаді й виплати середньої заробітної плати за весь період вимушеного прогулу, негайно. Якщо роботодавець затримує виконання рішення, згаданого у частині першій даної статті, то працівнику виплачується середня заробітна плата за весь час від моменту оголошення рішення до дня його виконання» [2]. Дана норма слугує гарантією реалізації права на належне матеріальне забезпечення працівника та його права на перебування у трудових відносинах. Уточнення щодо терміну оплати, як стимулює виконувати рішення суду, так й вказує на механізм захисту прав працівника під час звільнення навіть у випадку непогодження та порушення з боку роботодавця.

Можливо резюмувати, що правове регулювання припинення трудових відносин у Латвії має такі особливості як:

1. Неоднорідність, яка проявляється у використанні різних підходів у правовому регулюванні припинення трудових відносин. Так, до прикладу Закон Латвії «Про поліцію» [3] не містить жодних згадок про трудові відносини та відповідного порядку їх припинення або хоча б посилань на трудове законодавство. Тобто, припинення трудових відносин із працівниками правоохоронних органів регулюється загальним законодавством. Однак, такий висновок є лише частково вірним, адже уже в Законі Латвії «Про прокуратуру» [4] уже міститься окремий перелік підстав звільнення працівників прокуратури. Аналогічна ситуація стосується застосування у нормах права суб'єктивних понять без легального визначення чи критеріїв оцінювання, разом із чіткими й варіативними порядками дій. Проблемним аспектом є не обґрунтованість та відсутність послідовності у застосуванні того чи іншого підходу, що в окремих випадках може призводити до прогалин.

2. Забезпечувальний характер, який полягає у створення максимально зрозумілих та легких у виконанні з боку держави зобов'язань щодо захисту трудових прав працівника, як щодо продовження трудових відносин, так й щодо їх припинення. Важливо, що наявність таких гарантій не створює надмірне навантаження на роботодавця, що створює рівні умови. Крім того, дані гарантії не створюють і привілеїв для тих чи інших категорій працівників, що робить їх небажаними для найму взагалі.

3. Структурність, про існування якої можливо дійти висновку аналізуючи трудове законодавство. Так, норми права щодо припинення розділенні відповідно до субінститутів, а кожна окрема норма містить й санкцію за її порушення, що виконує профілактичну роль та збільшує поінформованість суб'єктів трудових відносин про юридичні наслідки своїх дій. Такий розподіл робить правове регулювання припинення трудових відносин більш упорядкованим та зменшує можливості щодо зловживання через недоліки законодавства та спрощує їх виявлення під час проведення контролю або судового розгляду.

На основі аналізу правового регулювання припинення трудових відносин у Латвії можливо дійти висновку про доцільність запозичення її досвіду врегулювання трудових спорів щодо припинення трудових відносин, оскільки це дозволить збільшити рівень захищеності трудових прав працівника та права на працю загалом. На сьогодні, національне трудове законодавство не містить вказівок щодо сторони, яка зобов'язана здійснювати доведення своєї позиції у суді. Для працівника це означає необхідність доведення неправомірності звільнення, що не завжди є можливим через ускладненість доступу до документів підприємства, потребу в кваліфікованій та високооплачуваній допомозі та відсутність самого часу, який використовується на пошук нового місця роботи. Саме тому, главу 15 Кодексу законів про працю України щодо індивідуальних

трудових спорів [5], варто доповнити новою статтею 231-1, яка матиме наступний зміст: «на роботодавця покладається обов'язок доведення правомірності та відповідності закону, трудовому договору чи трудовому контракту проведеного звільнення працівника даного підприємства». Крім того, що зменшено навантаження на працівника, доповнення критеріями правомірності дозволить проаналізувати звільнення на дотримання загальних принципів трудового права, а посилення на відповідність трудовому контракту зменшить рівень суб'єктивності під час тлумачення та застосування підстав припинення трудових відносин, що можуть бути передбачені у такому контракті.

Аналіз зарубіжного законодавства, у тому числі й Латвії свідчить про наявність у працівника права на пошук нової роботи з моменту повідомлення про його звільнення, що однак не передбачено національним законодавством. Доцільним є доповнення Кодексу законів про працю України [5] статтею 44-1, що міститиме наступний текст: «після повідомлення про звільнення й до моменту звільнення, працівник володіє правом пошуку нової роботи без втрати оплати праці. Роботодавець зобов'язаний надавати перерви у роботі працівнику щодо якого буде проведено звільнення для пошуку нової роботи тривалістю не менше 7 годин на тиждень». Дана норма спрямована на наближення європейського та національного законодавства. Припинення трудових відносин із конкретним роботодавцем не повинно перешкоджати реалізації права на працю. Наявність часу для пошуку роботи надасть можливість більш швидко знайти нове місце роботи й не створювати перерв між зміною місця працевлаштування, адже такі перерви нестимуть ризик погіршення рівня гідного життя для працівника.

Отже, на основі проведеного дослідження можливо дійти висновку, що правове регулювання припинення трудових відносин іноземними державами об'єднане спільними рисами щодо збільшення відповідальності роботодавця за дотримання процедури припинення трудових відносин, щодо обов'язковості компенсацій для працівника та обов'язкові обґрунтованості припинення трудових відносин, як з боку роботодавця, так й з боку працівника. Важливим моментом є сама упорядкованість норм права щодо припинення трудових відносин, які об'єднані спільною логікою та принципами, знаходяться в окремих розділах законодавчого акту та містять порядок втілення та відповідальність за порушення кожної конкретної підстави. Така ситуація є відмінною від національного правового регулювання, де використовуються синонімічні поняття без встановлення різниці між ними під час припинення трудових відносин, а норми права щодо гарантій та відповідальності знаходяться у різних частинах Кодексу законів про працю або й зовсім в інших законодавчих актах. Таким чином, запозичення зарубіжного досвіду, найперше, повинно стосуватись створення комплексного правового регулювання припинення трудових відносин, що дозволить більш швидко виявляти й виправляти колізії, а проблеми щодо невірності застосування окремих норм будуть вирішені через можливість з'ясувати увесь механізм припинення трудових відносин одразу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Договір між Королівством Бельгія, Королівством та ін. до Європейського Союзу: Договір від 16.04.2013. URL: <https://bitly.su/byj7QW84> (офіційне звернення: 16.06. 2020)
2. Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu: Darba likums 20.06.2001. URL: <https://cutt.ly/7uz9oKF> (Дата звернення 11.10.2019)
3. Par policiju: Augstākā Padome likums 04.06.1991. URL: <https://cutt.ly/euz9LvD> (Дата звернення 11.10.2019)
4. Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludina šādu likumu: Prokuratūras likums 19.05.1994. URL: <https://cutt.ly/quz3ack> (Дата звернення 11.10.2019)
5. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДДІВ

У статті проаналізовано специфіку соціального забезпечення суддів. Досліджено зміст даної правової категорії. З'ясовано аспекти сутності соціального забезпечення суддів.

Ключові слова: соціальне забезпечення, судді, правосуддя, соціальне законодавство.

In the article the specifics of social security of judges are analyzed. The content of this legal category is studied. Aspects of the essence of judges' social security have been clarified.

Key words: social security, judges, justice, social legislation.

Визначення чіткого бачення сутності соціальної захищеності судів в Україні дозволить удосконалити теоретичну базу, яка стосується основ забезпечення соціальними гарантіями у системі судочинства, визначити основні проблемні питання досліджуваного явища та вектори подальшої нормотворчої діяльності. Опрацювання актуальних джерел, що визначають сутність та шляхи соціального захисту служителів Феміди, сприятиме забезпеченню прав, свобод і інтересів представників судової гілки влади та продемонструє сучасні тенденції розвитку інституту соціального забезпечення в діяльності суддів в Україні.

Наукове дослідження соціального забезпечення суддів здійснювалося багатьма вченими, зокрема, Д.М. Притикою, Т.В. Галайденко, Р.В. Куйбідою, В.Л. Федоренком, Б.Є. Желіком, Л.В. Скоморохи, В.В. Городовенком, І.О. Гуменюком, М.М. Куциною, М.Д. Савенком та багатьма іншими. Разом із тим, сучасні аспекти соціального забезпечення є недостатньо дослідженими.

Безумовно, основи соціальної захищеності є багатокомпонентною, складною категорією, яка повинна охоплювати питання праці та відпочинку служителів Феміди, соціальне страхування, пенсійне забезпечення, захищеність суддів та членів їх сімей, соціальну допомогу. З огляду на це, розгляд поняття «соціальне забезпечення» повинно доповнюватися розглядом ознак, сутнісних характеристик та елементів механізму соціального забезпечення.

На сьогодні основи соціального забезпечення суддів найбільш чітко прослідковуються у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [1].

У своєму рішенні від 1 березня 2019 року Рада суддів України вказує, що система правового захисту суддів, соціального захисту і побутового забезпечення суддів та їхніх сімей встановлена Законом України "Про судоустрій і статус суддів" відповідно до вимог міжнародних актів і має на меті забезпечити стабільність досягнутого рівня гарантій незалежності суддів, що у свою чергу сприяє здійсненню правосуддя і є гарантією поваги до гідності людини, її прав та основоположних свобод [2].

Констатуємо, що основні привілеї та соціальні гарантії суддів містяться у профільному Законі і мають фундаментальне значення у процесі утвердження єдиних засад судочинства та сталого розвитку правосуддя в Україні.

Виходячи з наведених визначень та тлумачень поняття «соціальне забезпечення», на сьогодні не існує однозначного розуміння змістовного наповнення вказаної категорії, оскільки у контексті забезпечення суддів її можливо розглядати у вузькому та широкому змісті.

Вузьке бачення соціальної забезпеченості суддів найбільш точно висловлено у Європейській Хартії про статус суддів, яка розкриває це поняття завдяки 2 відокремленим ознакам:

1) гарантуванню захисту від соціальних ризиків, пов'язаних з хворобою, материнством, інвалідністю, похилим віком та смертю.

2) отриманню суддями, які досягли пенсійного віку та працювали на посаді судді, пенсійної допомоги у розмірі, що повинен бути наближеним до рівня заробітної плати [3].

Вузьке бачення поняття соціальної захищеності суддів пов'язане з наступними ознаками.

1. Соціальне страхування суддів.

Безумовно, важливим питанням забезпечення діяльності суддів у соціальній сфері є соціальне страхування, що дозволяє захистити суддів від непередбачуваних життєвих обставин.

Так, ст. 141 Закону передбачено здійснення обов'язкового державного страхування життя і здоров'я суддів. Страхування здійснюється відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" [4] за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України [4].

Отже, у питанні соціального страхування суддів чітко зрозуміло, на підставі чого та за рахунок якого фонду відбувається страхування. Існування інституту страхування життя та здоров'я суддів має на меті відновлення здоров'я у випадку нещасного випадку, аварії чи хвороби та дозволяє суддям уникнути фінансових труднощів, підтримати благополуччя сім'ї, отримати належний захист, якщо настануть життєві труднощі.

Надання необхідної матеріальної підтримки відбувається з дотриманням положень Законів України (зокрема, Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та «Про судоустрій і статус суддів»). Так, суддям надається допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності, допомога при похованнях тощо на загальних підставах.

Так, отримання необхідної допомоги суддями відбувається у визначеному законом порядку на підставі отриманого листка непрацездатності, документу, що підтверджує факт смерті та інших документів (щодо пільг тощо), що мають значення для призначення допомоги.

Примітно, що поховання та увічнення пам'яті суддів, у тому числі суддів у відставці, здійснюється у межах видатків, передбачених для судів у державному бюджеті на відповідний рік [4].

Законодавство України не передбачає застосування особливої процедури соціального страхування суддів, застосовуючи загальний механізм, який використовується для більшості категорій громадян. Однак, сума видатків на розвиток судочинства в Україні, соціальну захищеність суддів є вищою. Джерела формування фонду соціального страхування відповідають соціальному законодавству та є регламентованими.

З огляду на це, соціальне забезпечення суддів 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, здійснюється за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом [5].

Застосування вказаних положень свідчить про те, що забезпечення у випадку настання більшості соціальних ризиків покривається відповідно до вимог чинного законодавства, не надаючи особливих привілеїв працівникам судових органів.

При настанні складних життєвих обставин суддям (або членам його родини) надається страхова виплата, яка встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я [4].

Відмітимо, що за рахунок високого розміру суддівської винагороди та соціальних внесків суддя отримує необхідне матеріальне забезпечення, розмір якого дозволяє відновити здоров'я та надати необхідну підтримку у різних життєвих обставинах.

2. Специфічне пенсійне забезпечення.

Безумовно, високий ступінь пенсійного забезпечення, соціальної захищеності суддів у відставці є вагомою характеристикою сучасної системи соціальної захищеності вказаної категорії публічних службовців.

За результатами сумлінної та високопрофесійної трудової діяльності після досягнення пенсійного віку суддям гарантується (ст.142-144 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»):

1. Отримання пенсії на загальних підставах або довічного утримання у розмірі 50 відсотків суддівської винагороди судді, який працює на відповідній посаді.

2. Надання вихідної допомоги, яка виплачується судді у разі виходу у відставку в розмірі 3 місячних суддівських винагород за останньою посадою [1].

Зі змісту вказаної статті випливає, що можливість отримувати пенсію (грошове забезпечення) у судді виникає або з моменту досягнення пенсійного віку, або з моменту виходу у відставку, що значною мірою покращує можливість задоволення власних інтересів. Грошове забезпечення, яке надається суддям у відставці, по суті є пенсією, розмір якої дозволяє у повному обсязі задовільнити потреби службовців та членів їх сімей.

Відзначимо, що забезпечення суддів з як на етапі здійснення ними своїх повноважень так і у відставці, адже результат їх діяльності пов'язаний із забезпечення стабільності правової системи у цілому.

Думка Конституційного суду України у рішенні від 3 червня 2013 року № 3-рп/2013 вказує на те, що статус судді та його елементи, зокрема матеріальне забезпечення судді після припинення його повноважень, є не особистим привілеєм, а засобом забезпечення незалежності працюючих суддів і надається для гарантування верховенства права та в інтересах осіб, які звертаються до суду та очікують неупередженого правосуддя [6].

Таким чином, соціальне забезпечення суддів зумовлено конституційно-правовим статусом судді і здійснюється в рамках чинних конституційних гарантій незалежності суддів. Суддя наділений гарантією отримання достойної пенсії, яка відповідає його статусу та дозволяє забезпечити найважливіші соціальні потреби.

Важливу думку, яка розкриває сутність змісту соціального забезпечення суддів, висловлено у підпункті 6.2 пункту 6 мотивувальної частини вищевказаного рішення Конституційного суду України, що забезпечення суддів залежить від умов, пов'язаних зі статусом судді та його професійною діяльністю щодо здійснення правосуддя, і не може залежати від інших умов, у тому числі соціального забезпечення, яке призначається і виплачується на загальних засадах та передбачене іншими, крім Закону N 2453, законами України [6].

Зі змісту вказаного рішення слідує, що соціальне забезпечення суддів обумовлюється професійною діяльністю судді, а тому включає гарантії щодо отримання довічного грошового утримання та інших виплат, що застосовується поряд з іншими нормами законодавства, які регламентують діяльність суду.

Встановлення додаткових гарантій незалежності представників судової влади підтверджується наявністю довічного утримання, яке на думку Ради суддів України є особливою формою соціального забезпечення суддів, зміст якої полягає у гарантованій державою щомісячній, звільненій від сплати податків грошовій виплаті, що слугує забезпеченню належного матеріального утримання.

Таким чином, провідні фахівці відзначають важливість значного обсягу матеріального забезпечення (суддівської винагороди, довічного утримання) у контексті організації матеріального та соціального забезпечення суддівського корпусу.

Широке бачення соціального забезпечення не може обмежуватися виключно забезпеченням у випадку настання соціальних ризиків та наданням пенсійного забезпечення, оскільки включає матеріальне забезпечення, соціальне обслуговування, надання службового житла та передбачає застосування багатьох інших положень соціального законодавства.

Таке бачення підтверджується, зокрема, рішенням РСУ від 02.12.2016 від 02.12.2016 "Щодо змін до ЗУ (про скасування пільг на забезпечення житлом суддів та державних службовців)", дослідженнями В.М. Сивака («Гарантії забезпечення реалізації правового статусу голови

суду»)[7], Б.Є. Желіка («Належне матеріальне та соціальне забезпечення суддів як гарантія їх незалежності і недоторканності в контексті аналізу Закону України «Про судоустрій і статус суддів»[8]), М.А. Дідиченка («Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи»)[9].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення :19.02.2020)
2. Щодо соціального забезпечення суддів у відставці: рішення РСУ № 12 від 01.03.2019 URL: <http://rsu.gov.ua/ua/documents?id=93&page=12&per-page=8> (дата звернення :19.02.2020)
3. Європейська хартія про закон "Про статус суддів" URL: <https://court.gov.ua/userfiles/05.pdf> (дата звернення :19.01.2020)
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 18.01.2001 № 2240-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1105-14> (дата звернення :19.01.2020)
5. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/16/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення :19.01.2020)
6. Рішення Конституційного суду України від 3 червня 2013 року № 3-рп/2013 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 2, абзацу другого пункту 2 розділу II „Прикінцеві та перехідні положення“ Закону України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи“, статті 138 Закону України „Про судоустрій і статус суддів“ (справа щодо змін умов виплати пенсій і щомісячного довічного грошового утримання суддів у відставці). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v003p710-13> (дата звернення :19.01.2020)
7. Сивак В. М. Гарантії забезпечення реалізації правового статусу голови суду. Європейські перспективи. 2017. Вип. 3. С. 71-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evpe_2017_3_14 (дата звернення :19.01.2020)
8. Желік Б.Є. Належне матеріальне та соціальне забезпечення суддів як гарантія їх незалежності і недоторканності в контексті аналізу Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Вісник Вищої ради юстиції. 2016. № 4. С. 98-104. URL: http://vru.gov.ua/content/article/visnik04_08.pdf (дата звернення: 19.01.2020)
9. Дідиченко М. А. Стан соціального забезпечення суддів в умовах проведення судової реформи, Форум права. 2012. № 2. С. 183-187. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_2_31 (дата звернення: 22.01.2020)

УДК 349.2

Кривенко Д.Є.,

*аспірант кафедри трудового права та права соціального
забезпечення юридичного факультету КНУ імені Тараса
Шевченка*

ПРОБЛЕМИ МЕДІАЦІЇ ЯК СПОСОБУ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*У статті проаналізовано сучасний стан медіації як способу вирішення трудових спорів.
Визначено перелік проблем вказаної тематики. Сформульовано шляхи їх вирішення.*