

11. Hladky V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development* : Proceedings of the Internat. Scient. and Pract. Conf. (Edinburgh, Oct. 25th, 2019). Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44.

12. Жвйтиашвили А. Ш. Современные институты перераспределения: западный опыт. *Власть*. 2017. № 8. С. 33-40.

УДК 349.2

Вареник О. С.,

кандидат юридичних наук, адвокат

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ГАРАНТІЙ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті досліджено теоретичні підходи щодо теоретико-правова характеристика гарантій локального правового регулювання охорони праці. Наголошено, що гарантії локального правового регулювання тісно пов'язана із господарською та соціальною та змінюється під тиском соціальних й економічних чинників. Встановлено, що має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці та системи оплати.

Ключові слова: регулювання, правове регулювання, локальне правове регулювання, гарантії.

The article investigates theoretical approaches to the theoretical and legal characteristics of the guarantees of local legal regulation of labor protection. It is emphasized that the guarantees of local legal regulation are closely related to economic and social and change under the pressure of social and economic factors. It has been established that it aims to solve the social problems of society, because with the help of local norms it is possible to increase the labor guarantees of employees by improving working conditions and the payment system.

Key words: regulation, legal regulation, local legal regulation, guarantees.

Про необхідність змін правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства свідчить обраний Україною напрям до євроінтеграції, а отже й потреба в забезпеченні достатнього правового захисту реалізації трудових прав та обов'язків, правомірної трудової діяльності. Крім того, змінюється й підхід до проведення державного управління, що передбачає поширення методів координації, співпраці. Відповідно, дослідження змісту гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства дозволить осучаснити підхід до розуміння та застосування даного інституту.

Наукове опрацювання гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства надасть можливість розкрити їх зміст в контексті сучасних соціальних цінностей та умов трудової діяльності. Крім того, більш глибоко висвітлюватиметься роль органів державної влади, профспілок, роботодавців та громадських організацій в контрольно-наглядній діяльності. Водночас, аналіз гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства вказуватиме на стан нормативно-правових актів, їх узгодженість між собою та аспекти, які потребують удосконалення для підвищення ефективності такого нагляду та контролю, демократизації їх проведення та збільшення довіри суб'єктів трудових відносин.

Питання гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства було неодноразово досліджено в наукових роботах таких учених як: М. І. Булгаков, М. В. Глух, О. Ю. Дрозд, О. В. Жадан, Т. А. Занфірова, С. В. Зливко, А. В. Казанджі, М. І. Карпа, Н. М. Коломийчук,

О. П. Мельник, В. І. Надрага, В. Ф. Пузирний, С. В. Савчук, Г. В. Терела. Однак, зміна соціальних й економічних умов проживання, національних пріоритетів в управлінні, створення нової державної соціальної політики та проходження процесу пристосуванні до них, визначає потребу в новому науковому осмисленні гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Дослідження гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства ускладнено їх розміщенням в різних нормативно-правових актах, що, до того ж поширює випадки колізій та прогалин. Гарантії контролю та нагляду можливо розглядати, як в аспекті правового визначення такої діяльності, її підстав та порядку проведення, так й в аспекті безпосередньої діяльності суб'єктів контролю та нагляду. Щодо останнього, то О. Ю. Дрозд пропонує виділяти соціальні, економічні, організаційні, політичні та професійні гарантії діяльності, які разом визначають умови діяльності органів контролю та нагляду, вимоги держави до такої діяльності. Їх особливістю ж є відображення рівня соціально-економічного та політичного рівня розвитку держави [1, с. 94]. Сфера трудової діяльності тісно пов'язана із господарською та соціальною та змінюється під тиском соціальних й економічних чинників. Залежно від характеру чинників, їх дію потрібно або ж стримувати для попередження випадків настання соціального ризику, або ж стимулювати, якщо очікуються позитивні наслідки. В даному контексті гарантії контролю та нагляду повинні бути спрямовані на врівноваження державного впливу на трудову сферу. Тобто, гарантії повинні стосуватися реальної здатності забезпечувати трудові відносини, однак не втручаючись у їх вільний розвиток. Тому розподіл гарантій обов'язково повинен базуватися на правовому аспекті із яким уже взаємодіють економічний, соціальний та культурний. Відповідно, доцільно виділяти матеріально-правові гарантії, що стосуються фінансових можливостей проводити контроль й нагляд за дотриманням трудового законодавства, соціально-правові гарантії, що забезпечують соціальну цінність контролю й нагляду та процесуально-правові щодо способу проведення контролю й нагляду. Щодо політичних гарантій, то їх з огляду на принцип незалежності та неупередженості, його політичний вплив на контроль й нагляд повинен бути заборонений та нівельований достатніми гарантіями соціального забезпечення.

До гарантій державного службовця, а отже й працівника органів контролю та нагляду М. І. Карпа відносить наявність належних умов праці, матеріального забезпечення (наявність надбавок до заробітної плати), щорічної відпустки, підвищення кваліфікації та пенсійного забезпечення, захисту від насилля та погроз [2, с. 4]. Такі гарантії можливо класифікувати на гарантії виконання посадових обов'язків та гарантії безпеки. Їх наявність направлена на гарантування якісної роботи органів контролю та нагляду, усунення перешкод суб'єктивного характеру під час проведення контролю або ж нагляду. Водночас, гарантією контролю та нагляду варто вважати деталізацію порядку виконання повноважень, як роботодавцем, так й вповноваженими органами, що визначає розумні правові вимоги та водночас дозволяє більш оперативно виявити порушення.

М. В. Глух гарантії контролю та нагляду розподіляє на функціонально-процесуальні, фінансово-матеріальні та гарантії захисту. Гарантіями першої групи є визначення правового статусу органів, виконання контролю лише вповноваженими органами, регламентація їх діяльності, наявність відповідальності. До другої групи зараховують відшкодування шкоди та соціальне страхування. До третьої групи гарантій входять невтручання в господарську діяльність, відповідальність посадових осіб, право на оскарження рішень [3, с. 98]. Аналізуючи такий перелік виникає питання щодо відмінності між першою групою гарантій й наявністю правового регулювання контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Такий підхід лише частково вірний в контексті обов'язкового закріплення гарантій на законодавчому рівні, однак не визначає різниці між правовим регулюванням та забезпеченням, нормами права та правовими гарантіями.

Можливо резюмувати, що гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства доцільно розподіляти за напрямом дії їх забезпечення. Відповідно, гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства класифікуємо наступним чином:

1. Процедурні гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;
2. Соціальні гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;
3. Фінансові гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства;
4. Гарантії захисту контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства.

Процедурні гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства пов'язані із регулюванням діяльності вповноважених на таке суб'єктів. Наявність спеціального правового регулювання дозволяє розмежувати контрольно-наглядову діяльність від інших векторів діяльності вповноважених суб'єктів. В контексті діяльності роботодавця, діяльність щодо контролю повинна відмежовуватися від управління. Для органів державної влади, визначення процедур контролю та нагляду розмежовує такі від сервісної діяльності. Крім того, втілення процедурних гарантій допомагає диференціювати повноваження серед різних органів публічної влади. До прикладу, главою 17 Кодексу законів про працю України [4] розподілено обов'язки щодо нагляду на контролю між різними органами державної влади. Відсутність дублювання повноважень, спільних сфер компетенції дозволяє підвищити ефективність контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Також, процедурні гарантії розкриваються через встановлення кола завдань та повноважень кожного конкретного органу контролю та нагляду, а також порядку проведення планових та позапланових перевірок.

Таким чином, процедурні гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства полягають у встановленні чіткого, зрозумілого, відповідного принципам контролю та нагляду законодавства, де визначений порядок проведення перевірок та способи реалізації повноважень у трудовій сфері кожним із вповноважених суб'єктів.

Соціальні гарантії пов'язані із створенням комфортних умов виконання покладених на суб'єктів обов'язків щодо контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Варто наголосити, що виконання заходів контролю та нагляду відбувається людьми, кожен із яких має власні переживання, потребу в підтриманні достатнього рівня добробуту власного та членів своєї сім'ї. Наявність гарантій соціального забезпечення та захисту допомагають підтримувати такий рівень. Крім того, це й гарантує продуктивність та правомірність дій вповноважених суб'єктів, які в протилежному випадку будуть вимушені звертатися до корупційної діяльності. Для членів професійних спілок, ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено гарантію «збереження соціальних пільг та заохочень, які існують для інших працівників за їх місцем роботи, а також можуть надаватися додаткові пільги за рахунок коштів підприємства» [5]. Тобто, основним напрямом дії гарантій є збереження попереднього матеріального стану членів профспілок, що стосується й заборони звільнення чи застосування дисциплінарних стягнень з підстав участі в профспілці. Для посадових осіб органів контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, гарантії стосуються реалізації самого права на працю. Тобто, рівних умов проходження конкурсу, забезпечення оплати праці на достатньому рівні, відсутність дискримінації, справедливі умови проходження державної служби.

Можливо резюмувати, що соціальні гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства полягають у забезпеченні з боку держави чи роботодавця рівних із іншими працівниками та достатніх умов матеріального забезпечення для суб'єктів проведення контролю та нагляду.

Фінансові гарантії контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства направлені на забезпечення технічних та економічних можливостей здійснювати контроль та нагляд. Так, для належної реалізації, як попередньо наведених гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства, так й для проведення самих заходів необхідно забезпечувати реальну здатність їх провести, що включає наявність коштів для соціального забезпечення посадових осіб та членів профспілки, кошти для проведення перевірки та аналізу отриманої інформації, наявність технічних пристроїв, транспорту для проведення контролю та нагляду. Фінансові гарантії діяльності профспілок визначаються правом на фінансування з бюджету підприємства, членських внесків та

добровільних жертв. Зі свого боку, держава фінансує діяльність своїх органів контролю та нагляду. Так, відповідно до ст. 55 Бюджетного кодексу України, захищеними видатками бюджету є «оплата праці працівників бюджетних установ та нарахування на заробітну плату» [6]. Тобто, соціальне забезпечення державних службовців не може бути зменшено або ж скасовано. Крім того, окремо фінансуються заходи із проведення контролю та заходи із співпраці з позадержавними структурами.

Тож, сутністю фінансових гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства можливо вважати планування та використання матеріальних ресурсів розумно та відповідно до цілей підтримання належної реалізації трудових прав та обов'язків, підтримання правомірної поведінки та здатності контролювати й наглядати за її правомірністю вповноваженими суб'єктами.

Гарантії захисту полягають у застосуванні спеціальних засобів попередження або ж усунення тиску на суб'єктів проведення контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Контрольно-наглядова діяльність пов'язана із виявленням правопорушень та притягненням до юридичної відповідальності, що, очевидно, суперечить інтересам осіб, які вчиняють дані правопорушення. З метою уникнення покарання винні особи можуть вдаватися до протиправного тиску на посадових осіб чи членів профспілки або ж заохочувати їх до вступу в корупційні відносини. Якщо в останньому випадку заходами протидії є співпраця з позадержавними структурами та наявність високого матеріального забезпечення, то для уникнення негативних наслідків для життя та здоров'я застосовуються заходи захисту. Для працівників контролюючих органів гарантії захисту стосуються можливості приховати своє місце перебування, використовувати додаткову охорону. Гарантії захисту для членів профспілок або ж громадських організацій є дещо меншими та передбачають заборону звільнення, зміни умов трудового договору, застосування дисциплінарної відповідальності.

Слід констатувати, що гарантії захисту контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства полягають у вчиненні дій направлених на підтримання безпечних умов перебування суб'єктів проведення контролю та нагляду у випадку реальної загрози їх або членів їх сімей життю та здоров'ю, матеріальному стану.

Отже, проведення дослідження контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства дозволило розкрити такий інститут, як один із головних інструментів підтримання демократичного вектору розвитку державного управління соціальною та трудовою сферою. Визначенні гарантії контролю та нагляду демонструють зміни в розумінні підстав та методів їх проведення щодо поширення співпраці, прозорості й гласності проведених дій, зменшення корупційних випадків. Зі свого боку, дослідження гарантій контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства проілюструвало недостатність їх правового визначення, відсутність системності в дії гарантій, що значно впливає на результати контролю та нагляду, зменшує їх ефективність. Шляхом вирішення такої ситуації є оновлення підходу до законодавчого визначення гарантій контролю та нагляду за трудовим законодавством, що включає й створення спеціалізованого нормативно-правового акту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дрозд О. Ю. Трудо-правові гарантії проходження державної служби в Україні. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. № 5. С. 146–149
2. Карпа М. І. Визначення основних аспектів статусу службовця у сфері державної служби. Науковий вісник «Демократичне врядування», 2014. № 13. С. 1-13
3. Глух М. В., Мельник О. П. Функціонально-процесуальні гарантії діяльності органів державного фінансового контролю. Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика), 2018. Вип. 3-4. С. 95-101

4. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1999. №. 45. С. 397.

6. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010. №50-51. С. 1778

УДК 349.2

Журавель В. О.,

*Кандидат юридичних наук,
здобувач науково-дослідного інституту
публічного та приватного права*

НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано сутність соціального захисту працівників судової системи України. Досліджено правову природу даної категорії. Охарактеризовано специфіку та зміст наукових підходів щодо тлумачення вказаного явища. Вказано на позитивні аспекти доктринальних трактувань. Наведено авторське тлумачення соціального захисту працівників судової системи України.

Ключові слова: соціальний захист, працівник, суд, судова система, соціальне законодавство.

In the article the essence of social protection of employees of the judicial system of Ukraine is analyzed. The legal nature of this category is studied. The specifics and content of scientific approaches to the interpretation of this phenomenon are described. The positive aspects of doctrinal interpretations are pointed out. The author's interpretation of social protection of employees of the judicial system of Ukraine is given.

Key words: social protection, employee, court, judicial system, social legislation.

Реформи, які з моменту проголошення незалежності України вже неодноразово проводились вітчизняним законодавцем у сфері судочинства, обумовлюють необхідність дослідження їх наслідків, при чому як позитивних, так і негативних. Із урахуванням складної економічної ситуації в нашій державі, дефіциту Державного бюджету та Пенсійного фонду нашої держави, питання належного соціального забезпечення окремих категорій працівників, які потребують додаткового захисту зі сторони держави, вимагають окремої уваги зі сторони науковців. Працівники судової системи України відносяться до таких категорій громадян.

По-перше, вони здійснюють свою професійну діяльність від імені та в інтересах України, а тому держава має подбати про те, щоб такі працівники були належним чином матеріально та соціально забезпечені.

По-друге, в силу специфіки своєї професійної діяльності, такі працівники судової системи України, як працівники органів судової влади, позбавлені можливості суміщати її із будь-якою іншою оплачуваною роботою, крім викладацької, наукової чи творчої, чи здійснювати підприємницьку діяльність. А тому, вони обмежені в способах забезпечення свого існування та своєї сім'ї, відмінних від, власне, професійної діяльності у сфері судочинства.