

УДК 349.2:342.734(477)

*Г. І. Чанишева, І. В. Лагутіна, Є. В. Краснов, О. А. Трюхан,
М. В. Сорочишин, Б. А. Римар, О. С. Кайтанський, А. О. Медвідь*

МІСЦЕ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ПРАВ У СИСТЕМІ ПРАВ ЛЮДИНИ

Забезпечення прав людини — головна мета правових систем сучасних демократичних держав. За характером і рівнем гарантованості прав можна зробити висновок про реальний стан правової системи держави. Саме за рівнем забезпечення прав людини і громадянина оцінюються ефективність діяльності органів державної влади та ступінь демократичності держави в цілому.

Особливе місце у системі прав людини займають трудові та соціально-забезпечувальні права, які належать до соціальних прав, гарантування яких є важливим завданням соціальної держави. Для здійснення зазначених прав державі слід реалізувати соціальні програми і вести постійну всебічну роботу, яка б дозволила забезпечувати зазначені права. Ратифікувавши міжнародні та європейські акти про права людини, Україна взяла на себе зобов'язання удосконалювати своє внутрішнє законодавство і організовувати відповідно з ними свою діяльність.

Трудові та соціально-забезпечувальні права, маючи ознаки соціальних прав, водночас відрізняються від інших соціальних прав низкою особливостей, які свідчать про їх юридичну своєрідність. Трудові та соціально-забезпечувальні права тісно пов'язані з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики. Рівень їх реалізації багато в чому залежить від стану економічного розвитку держави. Зазначені права відрізняються від інших соціальних прав за суб'єктною ознакою, оскільки здійснюються суб'єктами трудових та соціально-забезпечувальних відносин.

Трудові та соціально-забезпечувальні права належать до позитивних прав, другого покоління прав людини, для здійснення яких потребується організаційна, координаційна та інші форми діяльності держави з їх забезпечення.

Трудові та соціально-забезпечувальні права, проголошені у міжнародних актах, Конституції та законах України, належать до основних прав людини. Усі інші права людини у сфері праці та соціального забезпечення є похідними від основних трудових та соціально-забезпечувальних прав.

В умовах всесвітньої уваги до проблеми прав людини одним із актуальних завдань сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав працівників і роботодавців. Серед найбільш важливих питань — питання законодавчого закріплення переліку та юридичних гарантій трудових прав відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів, форм та способів їх захисту. Необхідність спеціальної теоретичної розробки зазначених питань набуває особливого значення у зв'язку з підготовкою проекту Трудового кодексу України.

У науці трудового права є загальноновизнаним, що систему трудових прав утворюють індивідуальні та колективні трудові права працівників і роботодавців [1; 2].

Колективні трудові права видається можливим визначити як певні можливості працівників, роботодавців та їх представників у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції та законах України, актах соціального діалогу, локальних нормативно-правових актах. Йдеться про такі колективні трудові права, як право на свободу об'єднання, право на участь в управлінні організацією, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію і консультації, право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк, право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення та ін.

Потребує спеціального дослідження питання про співвідношення індивідуальних і колективних трудових прав. Передусім слід підкреслити їх нерозривний взаємозв'язок та єдність. Особливе значення має взаємозв'язок колективних трудових прав із основним індивідуальним трудовим правом — правом на працю. Здійснення більшості колективних трудових прав працівників стає можливим внаслідок реалізації ними права на працю. Проте недоцільно було б визнавати первісність або верховенство індивідуальних трудових прав по відношенню до колективних. Більш слушною видається точка зору А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, які пишуть про гармонізацію індивідуальних і колективних трудових прав на основі розширення сфери соціального партнерства [3, с. 12].

Водночас можна виокремити й низку відмінностей між індивідуальними і колективними трудовими правами. По-перше, індивідуальні трудові права здійснюються особисто працівником і виключають можливість їх здійснення працівниками, в той час як колективні трудові права здійснюються як колективом працівників, роботодавців, так і їх представниками. Здійснення індивідуальних трудових прав відбувається в рамках індивідуальних трудових правовідносин, а колективних трудо-

вих прав — в рамках колективних трудових правовідносин. Частина індивідуальних трудових прав, на відміну від колективних, пов'язана з наявністю оціночних, базових понять (наприклад, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду та ін.).

За своєю юридичною природою колективні трудові права належать до основних трудових прав, оскільки закріплені в міжнародних та європейських актах, Конституції та законах України. Вони є регулятивними суб'єктивними трудовими правами, немайновими трудовими правами. Водночас індивідуальні трудові права поділяються на регулятивні та охоронні, майнові та особисті немайнові.

Нормативне забезпечення колективних трудових прав здійснюється за допомогою актів трьох рівнів: міжнародних актів, які проголошують всесвітні універсальні стандарти зазначених прав (акти ООН, МОП); регіональних актів, що встановлюють європейські стандарти (акти Ради Європи, Європейського Союзу); актів національного законодавства (Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.).

Серед міжнародних та європейських актів найбільш повний каталог колективних трудових прав закріплений в Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року [4]. До колективних трудових прав, передбачених ЄСХ(п), належать: право всіх працівників і роботодавців на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту економічних і соціальних інтересів (ст. 5); право працівників і роботодавців на укладення колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжностей інтересів, включаючи право на страйк (ч. 4 ст. 6); право працівників на інформацію і консультації (ст. 21); право працівників брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22); право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29).

Необхідним є внесення доповнень до ст. 2 Кодексу законів про працю України, ст. 21 проекту Трудового кодексу України в частині законодавчого закріплення колективних трудових прав відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів. Зокрема, пропонується доповнити перелік основних трудових прав працівників, закріплений у ст. 2 Кодексу законів про працю України, такими колективними трудовими правами, як право на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод, право на інформацію та консультації. Потребує уточнення формулювання у ст. 2 Кодексу законів про працю України права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), пропонується за-

кріпити його як «право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), включаючи право на страйк».

Слід звернути увагу на необґрунтовану відсутність у Кодексі законів про працю України закріплення переліку основних трудових прав роботодавців, у тому числі таких колективних трудових прав, як право на свободу об'єднання, право на ведення переговорів і укладення колективних угод тощо. У зв'язку з цим пропонується доповнити Кодекс окремо ст. 2-2 «Основні трудові права роботодавця».

Ефективному здійсненню індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів сприяє виокремлення індивідуальних і колективних трудових відносин у предметі сучасного трудового права України.

Здійснення працівниками, роботодавцями та їх представниками колективних трудових прав відбувається в рамках колективних трудових правовідносин з: участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; участі трудових колективів у встановленні і зміні умов праці; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів; діяльності професійних спілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників; діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Колективний характер зазначених правовідносин обумовлений їх суб'єктивним складом, забезпеченням колективних інтересів працівників, які об'єктивно існують і вимагають відповідного правового опосередкування. Інтереси колективу — самостійна категорія інтересів, які не завжди збігаються з інтересами роботодавця і працівника.

Виходячи з того, що змістом зазначених правовідносин є колективні трудові права і кореспондуючі їм обов'язки, колективні трудові правовідносини видається можливим визначити як урегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації їх суб'єктами колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

Внаслідок укладення трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальні, так і колективні трудові права, стає учасником конкретних видів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Ці відносини виникають у зв'язку із застосуванням праці, зумовлюють одне одного і не можуть існувати окремо. Без колективних трудових відносин індивідуальні трудові відносини не можуть нормально функціонувати відповідно до чинного законодавства. Водночас індивідуальні трудові відносини є тим фундаментом, на якому існують колективні відносини. Не можна заперечувати первинність, верховенство індивідуальних трудових відносин, саме з них починається трудове право — з укладення трудового договору між роботодавцем і працівником.

Колективні відносини, як й індивідуальні, також мають трудову природу. Вони регулюються нормами трудового права, виникають

в процесі праці у зв'язку з трудовою діяльністю. Їх змістом є колективні трудові права і кореспондуючі ним обов'язки. Саме трудова природа прав, щодо реалізації яких виникають колективні правовідносини, і кореспондуючих прав обов'язків обумовлюють трудовий характер цих правовідносин.

У той же час колективні трудові відносини відрізняються від індивідуальних за підставами виникнення, суб'єктним складом, змістом, сферою дії. Підставою їх виникнення може бути прояв колективного інтересу (наприклад, пропозиція однієї із сторін угоди, колективного договору почати колективні переговори, пропозиція виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), роботодавця прийняти той чи інший локальний нормативно-правовий акт і т. ін.). У деяких випадках підстави виникнення індивідуальних і колективних трудових правовідносин збігаються (як уже зазначалося, в результаті укладення трудового договору працівник стає суб'єктом індивідуальних трудових правовідносин і в складі трудового колективу суб'єктом колективних трудових правовідносин, зокрема, з приводу участі в управлінні підприємством (установою, організацією).

Однією з основних тенденцій розвитку трудових прав людини у ХХІ ст. є зміщення акцентів з «економічної» людини на особистість, її особисті блага. У зв'язку з цим особливого значення в сучасних умовах набувають такі особисті немайнові трудові права працівника, як право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, право на інформацію сторін трудового договору, право на справедливі і безпечні умови праці, право на моральні заохочення, право на недоторканність особистого життя і захист персональних даних, право на захист трудової честі та гідності і захист від мобінга, право на рівність та захист від дискримінації у сфері праці.

Необхідність виділення та спеціального комплексного наукового дослідження особистих немайнових трудових прав пояснюється тим, що такий підхід, по-перше, дозволяє глибше вивчити юридичну природу особливої групи трудових прав, у змісті яких основною є особиста домінанта. По-друге, дозволяє більш чітко розмежувати предмети трудового і цивільного права, визначити їх точки перетину. Норми трудового права покликані доповнити і розвинути забезпечення особистих немайнових прав та інших нематеріальних благ, що здійснюється нормами цивільного права, з урахуванням особливостей трудових відносин, гарантувати та захищати права і свободи людини та громадянина у сфері праці.

Інститут особистих немайнових трудових прав перебуває на стадії формування, вимагає розширеної, більш чіткої правової регламентації відповідно до міжнародних та європейських стандартів. Потребують детального вивчення питання про перелік особистих немайнових трудових прав, їх місце в системі трудових прав, структуру, юридичні гарантії реалізації, форми та способи захисту у разі порушення.

В основі особистих немайнових прав працівників, закріплених у трудовому законодавстві, лежать конституційні особисті права людини та громадянина. Трудовим законодавством забезпечуються лише ті особисті конституційні права, які прямо або опосередковано пов'язані з виконанням працівником трудової функції, сферою його трудової діяльності.

Особисті немайнові трудові права є суб'єктивними трудовими правами, які мають відносний характер. Як й інші відносні суб'єктивні трудові права, особисті немайнові трудові права виникають і реалізуються в рамках конкретних індивідуальних трудових правовідносин, і, отже, тут праву одного суб'єкта — працівника кореспондують відповідний обов'язок і поведінка іншого суб'єкта — роботодавця.

Особисті немайнові трудові права — це можливості забезпечувати особисту цілісність, фізичну та психічну недоторканність, індивідуалізацію особистості та автономію у сфері трудових відносин у межах, передбачених чинним законодавством. Система особистих немайнових трудових прав являє собою складне явище, її зміст і форма не залишаються незмінними.

Відповідно до Загальної декларації прав людини (ООН, 1948 р.) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ст. 23). У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.) проголошується право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни (п. b ст. 7).

Про основоположне право на найвищі стандарти охорони праці і на безпечні та здорові умови праці, які дозволяють кожному працівникові на кожному робочому місці вести продуктивний в економічному і соціальному плані спосіб життя, говориться у Статуті МОП, конвенціях і рекомендаціях МОП, присвячених охороні праці. Нормативне забезпечення права на безпечні та здорові умови праці здійснюється актами національного законодавства, основним з яких є Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ (в ред. Закону України від 21 листопада 2002 р.).

Право на безпечні та здорові умови праці за своєю юридичною природою, крім того, що воно є особистим немайновим трудовим правом, характеризується також як одне з основних трудових прав людини і невід'ємна частина поняття «гідна праця», як індивідуальне трудове право та регулятивне трудове право. Структура права на безпечні та здорові умови праці розглядається як сукупність правомочностей, основними з яких є правомочності на умови праці, що не повинні завдавати шкоди здоров'ю працівника, вимагати впровадження сучасних систем управління охороною праці на підприємствах, надання інформації про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та

можливі наслідки їх впливу на здоров'я, активну участь представників працівників з охорони праці в розробці та застосуванні попереджувальних способів профілактики нещасних випадків та охорони здоров'я на підприємствах.

Фундаментальне значення категорії «гідність людини» як основи всієї системи природних прав закріплено в преамбулі Загальної декларації прав людини (1948): «Визнання гідності, яка властива усім членам людської сім'ї, і рівних та невід'ємних їх прав є основою свободи, справедливості та загального миру». У Міжнародному пакті про громадянські і політичні права (1966) проголошується право на захист честі та репутації: ніхто не може зазнавати незаконних посягань на честь і репутацію. В Європейській соціальній хартії (переглянутій) передбачається право працівника на захист своєї гідності під час роботи (ст. 26).

Право на трудову честь і гідність є особливим суб'єктивним трудовим правом, сутність якого полягає у праві кожної людини та громадянина на недоторканність його честі та гідності та у можливості вимагати від усіх інших фізичних і юридичних осіб утримання від порушення цього права. У структурі права на трудову честь і гідність виділяються правомочності на повагу працівника з боку роботодавця, трудового колективу, інших суб'єктів трудових правовідносин, на всебічну охорону трудової репутації працівника, на визнання цінності його особистості. Правовідносини у сфері забезпечення гідності працівника за спрямованістю є охоронними, а за розподілом прав і обов'язків між сторонами трудових правовідносин — односторонніми.

Право працівників на професійне навчання закріплено в актах Міжнародної організації праці. Професійній підготовці і професійній орієнтації присвячено Конвенцію МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (1975) і однойменну Рекомендацію МОП № 150 (1975), а також рекомендації № 88 щодо професійного навчання працівників (1950), № 117 про виробниче учнівство (1962), № 136 щодо спеціальних програм зайнятості та підготовки молоді (1970).

Право на професійне навчання є комплексним за своєю структурою і включає право на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Право на професійне навчання включає правомочності на набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок працівником, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації. Зазначене право є можливостями працівника на цілеспрямоване формування спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, які дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності.

У ст. 2 чинного КЗпП України серед основних трудових прав працівників право на професійне навчання не закріплено, що суперечить

міжнародним та європейським трудовим нормам. Зокрема, положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої), в якій містяться дві статті: ст. 9 «Право на професійну орієнтацію» і ст. 10 «Право на професійну підготовку». У зв'язку з цим пропонується привести ст. 2 КЗпП України у відповідність з міжнародними та європейськими трудовими стандартами.

Міжнародно-правовий захист від дискримінації у сфері праці є невід'ємною частиною системи захисту прав людини. Значний внесок у розвиток міжнародних стандартів у галузі заборони дискримінації у сфері праці внесла МОП. Основними міжнародно-правовими актами у сфері захисту від дискримінації є Конвенція МОП № 111 про дискримінацію у галузі праці і занять (1958) та Конвенція МОП № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951).

Право на рівноправність і недопущення дискримінації полягає у забезпеченні можливості вільного вибору виду діяльності, зміцненні почуття самоповаги працівника, його мотивації, в усуненні бар'єрів на шляху досягнення рівності.

Однією з найактуальніших проблем науки сучасного трудового права є проблема забезпечення гендерної рівності, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування способів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права у сфері праці. Україна досягла прогресу у розвитку законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Але жінки все ще зазнають різноманітних форм дискримінації та гендерної нерівності, що зумовлюється недостатнім національним досвідом щодо впровадження законодавства у цій сфері та розроблення гендерно-чутливої політики. Україні важливо враховувати вимоги до процесу функціонування національного механізму впровадження гендерної політики, які передбачені міжнародно-правовими актами.

Першим міжнародно-правовим актом у галузі захисту персональних даних стала Конвенція Ради Європи про захист фізичних осіб при автоматизованій обробці персональних даних від 28 січня 1981 р. ETS № 108. Метою цієї Конвенції є забезпечення на території кожної сторони для кожної особи незалежно від її національності або проживання поваги її прав та основних свобод і, зокрема, її права на недоторканність особистого життя, стосовно автоматизованої обробки даних особистого характеру, що її стосуються («захист даних»). Набрала чинності для України ця Конвенція 1 січня 2011 р.

Право на захист персональних даних виключає можливості будь-яких дій з персональними даними без згоди суб'єкта персональних даних, а також передбачає забезпечення можливості цих суб'єктів контролювати дії операторів обробки зі своїми персональними даними.

Розвиток законодавства про захист персональних даних знаменувався значним розширенням прав їхніх суб'єктів і правовою регламентацією всіх операцій з інформацією від збирання до знищення. Створений

у більшості розвинених країн механізм захисту персональних даних надає їхньому суб'єкту можливість контролювати поводження з ними під час будь-яких операцій. Ця можливість ґрунтується на таких правах суб'єкта даних: а) право знати про мету та правомірні підстави збирання інформації, майбутніх її одержувачів; б) отримати копію зібраних даних, зокрема й інформацію про їх використання; в) вносити корективи, знищувати або блокувати (забороняти використання) персональні дані, що обробляються з порушенням закону, та вимагати повідомити про це сторони, яким ці дані було розкрито тощо. Із прийняттям Закону України «Про захист персональних даних» від 1 червня 2010 р. було створено нормативну основу для захисту персональних даних і в національній юридичній практиці.

У теперішній час у ст. 2 чинного КЗпП України серед основних трудових прав працівників право на захист персональних даних не закріплено. У ст. 20 проекту Трудового кодексу України до переліку основних прав працівників зазначене право не включено. Пропонується до проекту Трудового кодексу України включити окрему главу, присвячену забезпеченню права працівників на захист персональних даних, в якій визначити поняття персональних даних працівника, загальні та особливі вимоги до обробки персональних даних працівника та гарантії їхнього захисту, вимоги до використання, збирання, накопичення та зберігання, поширення, знищення персональних даних працівника, порядок передачі цих даних, права працівника в цілях забезпечення захисту персональних даних, що зберігаються у роботодавця, порядок доступу до персональних даних працівника, відповідальність за порушення законодавства про захист персональних даних працівника. Коло відомостей і вид інформації, які складають персональні дані працівника, пропонується визначити в локальному нормативно-правовому акті, але в межах, установлених законами України.

Право на працю є одним із найбільш важливих соціальних прав і визначає можливість людей займатися працею для забезпечення як свого матеріального добробуту, так і духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної безпеки та рівних можливостей.

Нормативний зміст конституційного права на працю формувався поступово. На даний час не існує єдиності в конституційних текстах, що стосуються досліджуваного права. Специфіка конституційного розвитку, особливості економічного, історичного, культурного розвитку зумовили характер і способи правового оформлення зазначеного права в зарубіжному та національному законодавстві.

Як правило, конституції зарубіжних країн обмежуються проголошенням загальної заборони дискримінації та рівності громадян перед законом. Але у деяких західних країнах (у Франції, Португалії, Італії, Данії), у республіках колишнього СРСР, у країнах Центральної та Східної Європи спеціально декларується заборона дискримінації у сфері праці, зокрема, при працевлаштуванні [5, с. 150].

В той же час, проаналізувавши норми конституцій зарубіжних країн, можна зробити висновок, що найбільш повно і відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права право на працю та зобов'язання держави щодо його забезпечення закріплені в Конституції України.

Питання нормативного закріплення та відповідного правового регулювання основних трудових прав працівника, в тому числі права працівника на припинення трудових відносин, набуває на сьогодні особливого значення, коли у нашій країні ведеться активна діяльність зі створення, розробки та прийняття нового Трудового кодексу України. Природні права людини у сфері праці не можуть бути достатнього реалізованими у сучасному суспільстві, якщо вони не будуть закріплені у відповідних нормативно-правових актах, оскільки норми права є важливою складовою механізму правового регулювання. Саме тому проблеми належного правового регулювання трудових прав працівника на сьогоднішній день обумовлюють необхідність визначення та закріплення цих прав у нормах нового Трудового кодексу України.

27 грудня 2014 р. у Верховній Раді України був вкотре зареєстрований проект Трудового кодексу України № 1658. З його аналізу вбачається, що за своєю суттю це є удосконалений проект відкликаною 27 листопада 2014 р. законопроекту № 2902. У ст. 20 вказаного проекту міститься перелік із 22 основних прав працівника, серед яких право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин.

Позитивно оцінюючи в цілому намагання законодавчо закріпити перелік цих прав, вважаємо за необхідне висловити низку зауважень як щодо переліку зазначених прав, так і щодо їх формулювання.

На нашу думку, недоцільним є об'єднання у п. 1 права працівника на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та права на припинення трудових правовідносин. Кожне з цих прав належить до різних груп основних трудових прав: перше є невід'ємним, невідчужуваним правом, елементом правового статусу працівника, інше — працівник набуває як сторона трудового договору, і це право є складовою юридичного змісту правовідносин. Право на припинення трудових правовідносин слід розглядати як елемент права на укладення, зміну та припинення трудового договору [6, с. 140]. Право на працю не є тотожним праву на укладення трудового договору, як впливає із п. 1 ст. 20. Враховуючи принцип свободи і добровільності праці, працівник взагалі може не реалізувати право на працю [7, с. 40].

Розглядаючи право на припинення трудових відносин у сучасних умовах господарювання, варто звернути увагу на те, що 13 травня 2014 р. було прийнято Закон України «Про внесення змін в деякі законодавчі акти України щодо захисту прав інвесторів» (далі — Закон), який набрав чинності 1 червня 2014 р. Зазначеним Законом частину першу ст. 41 КЗпП України доповнено п. 5, яким встановлено додаткову

підставу розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця шляхом припинення повноважень посадової особи.

Досліджуючи особливості припинення трудових відносин на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, слід, насамперед, звернути увагу на деякі проблемні аспекти реалізації права на припинення трудових відносин за зазначеною підставою. Перший — проблеми визначення поняття «посадова особа» та кола працівників, які можуть підпадати під зазначену категорію. Другий — порядок ухвалення рішення про припинення повноважень посадової особи.

Одна з проблем, яка виникає при застосуванні п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, стосується розуміння терміна «посадова особа». У чинному законодавстві України про працю даний термін не визначається. Крім того, Державна інспекція України з питань праці у роз'ясненні від 24 липня 2014 р. зазначила, що перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством не передбачено. Однак, на нашу думку, такий підхід є не зовсім виправданим.

Здійснивши системний аналіз норм закону, яким було внесено відповідні зміни, та зіставивши його з метою законодавця, яка переслідувалась при прийнятті, можна дійти висновку, що термін «посадові особи» вжито в значенні керівників суб'єктів господарювання — господарських товариств (ч. 2 ст. 89 Господарського кодексу України, ст. 2 Закону України «Про акціонерні товариства», ч. 2 ст. 23 Закону України «Про господарські товариства»).

Разом з тим з метою дотримання захисту прав та інтересів працівника законодавець з метою уникнення зловживання наданою можливістю необґрунтованого звільнення посадових осіб встановив норму про виплату вихідної допомоги у розмірі не менше 6-місячного середнього заробітку.

Очевидно, що вихідна допомога у вказаному розмірі повинна виплачуватися саме при звільненні посадової особи на підставі одного суб'єктивного волевиявлення власника або уповноваженого ним органу та за відсутності інших підстав для припинення трудового договору, визначених законодавством. Коли повноваження посадової особи припиняються за іншими підставами, передбаченими КЗпП України (наприклад, за власним бажанням особи, у зв'язку із закінченням строку повноважень, у зв'язку з ліквідацією підприємства і т. д.), наслідки у вигляді сплати вихідної допомоги у розмірі не менше 6-місячного заробітку наступати не повинні.

Спірним є питання про застосування підстави розірвання трудового договору, передбаченої п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, до посадових осіб органів державної влади, підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності.

Як зазначалось вище, припинення трудового договору з посадовою особою на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України залежить від суб'єктивної волі власника. У трудових відносинах з посадовими особами органів державної влади, підприємств, установ та організацій, що перебувають у державній власності, власником виступає держава, яка за своєю природою є правовою фікцією, тобто їй з метою захисту законних приватних, суспільних і державних інтересів свідомо приписується характеристика, якою особа, предмет або явище насправді не володіє [8, с. 553]. Таким чином, у даному випадку не може проявлятися суб'єктивне волевиявлення власника і відповідно зазначена категорія посадових осіб повинна звільнятися за підставами, які передбачені КЗпП України, за винятком п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Таким чином, нововведену додаткову підставу розірвання трудового договору доцільно застосовувати саме до керівників господарських товариств, оскільки керівник, крім того, що є найманим працівником, одночасно виступає виконавчим органом господарського товариства та є єдиною категорією працівників, які призначаються та відповідно оформлюють трудові відносини з товариством на підставі рішення засновників. Застосування додаткової підстави звільнення, яка передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, при припиненні повноважень посадових осіб органів державної влади не є доречним, оскільки коло суб'єктів трудових правовідносин, до яких може застосовуватись додаткова підстава розірвання трудового договору, яка передбачена п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, слід обмежити виключно керівниками господарських товариств.

Тому, на нашу думку, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП було б доцільніше викласти в редакції, яка виключає різні тлумачення, вказавши обов'язково при цьому також форму власності підприємства, на керівників якого може поширюватись така додаткова підстава розірвання трудового договору: «Прийняття уповноваженим органом господарського товариства рішення про припинення повноважень одноособового виконавчого органу або осіб, які входять до складу колегіального виконавчого органу господарського товариства, за відсутності інших підстав припинення трудового договору, передбачених цим Кодексом». Такі зміни допоможуть забезпечити однакове застосування норм трудового законодавства в одних і тих самих правовідносинах, усунути суперечності, які склались у правозастосовній практиці, а також гарантувати більш високий рівень захисту прав працівників при припиненні трудових правовідносин.

Одним із основних трудових прав працівників є право на участь в управлінні організацією. Участь працівників в управлінні організацією надає працівникам можливість використати всі засоби для пошуку соціального консенсусу та прийнятних для обох сторін трудових правовідносин компромісів.

За роки незалежності Української держави питанню участі працівників в управлінні організацією не приділялась достатня увага. Окремі аспекти участі працівників в управлінні організацією були предметом

дослідження таких вчених-правників, як Н. Б. Болотіна, Г. С. Гончарова, В. І. Комарницький, В. М. Короленко, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева та ін. Указані праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки сьогодні потребують переосмислення, беручи до уваги політичні та соціально-економічні зміни, що відбулися за останні роки.

Світова практика оцінює участь працівників в управлінні організацією як елемент політичної стабільності у сучасному ринковому суспільстві і необхідну умову практичної реалізації рівноправного співробітництва між працею і капіталом, як одну з найважливіших і найбільш ефективних форм соціального діалогу.

Г. І. Чанишева зазначає, що участь працівників в управлінні організацією є однією з важливих організаційно-правових форм соціального діалогу на виробничому рівні, яка, на жаль, в Україні ще не отримала належного розвитку. У західних країнах незалежно від того, яка модель соціального партнерства застосовується (біпартизм чи трипартизм), загальним є те, що більшість питань, що виникають у трудовій сфері, вирішуються на базовому рівні, тобто на рівні підприємства [1, с. 128].

Поняття участі працівників в управлінні слід розглядати в широкому і вузькому значеннях. У широкому значенні воно реалізується у рамках індивідуальних правовідносин і полягає в отриманні окремими працівниками інформації від роботодавця, внесенні ними пропозицій щодо поліпшення організації виробництва і праці. У вузькому значенні — це вплив працівників організації через свої органи представництва на прийняття роботодавцем рішення в рамках колективно-трудова правовідносин.

Для того щоб визначити поняття участі працівників в управлінні, необхідно з'ясувати коло питань, до обговорення і вирішення яких, за чинним законодавством, залучаються працівники та їх представники, тобто визначити обсяг поняття «участь працівників в управлінні організацією». Законодавчо визнаними інтересами працівників є виробничі, трудові та соціально-економічні питання, які вирішуються органами управління підприємства і визначають загальні межі участі працівників в управлінні.

При реалізації права на участь в управлінні організацією органами, що повноважні представляти його інтереси, є: органи профспілок, загальні збори (конференція) трудового колективу, органи трудового колективу, що створюються в організаціях: рада трудового колективу, комітети та комісії, будь-які інші органи, уповноважені трудовим колективом для участі у вирішенні спільно із роботодавцем питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників. Основними представниками прав та інтересів працівників залишаються профспілки, які не можуть проігнорувати надане працівникам право на участь в управлінні організацією.

Чинним законодавством, проектом Трудового кодексу України участь працівників в управлінні організацією регулюється недостатньо. У чин-

ному законодавстві відсутня норма про участь представників працівників у роботі колегіальних органів управління організацією. Як правило, у корпоративних організаціях (акціонерних товариствах, кооперативах та ін.) до органів управління належать: загальні збори, рада директорів (наглядова рада), правління. Тільки в Законі України «Про господарські товариства» така можливість передбачена для акціонерних товариств. Згідно з ч. 2 ст. 46 Закону в роботі наглядової ради акціонерного товариства з правом дорадчого голосу беруть участь представники профспілкового органу або іншого уповноваженого трудовим колективом органу, який підписав колективний договір від імені трудового колективу. Стаття 46 була доповнена цим положенням Законом України від 5 травня 1999 р. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. така норма відсутня. Запропоновано доповнити Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» нормою, яка закріплює за професійними спілками право із уповноваження працівників мати своїх представників у колегіальних органах управління організацією. Адже мова повинна йти не тільки про право внесення пропозицій колегіальним органам управління, а й про право участі в засіданнях зазначених органів при їх розгляді. Також Закон не конкретизує, у роботі яких саме органів управління можуть брати участь професійні спілки. Передбачається, що профспілки можуть брати участь у діяльності всіх органів управління організаціями, виходячи із функцій, мети та завдань цих органів. Однак Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. така можливість не передбачена.

Отже, право працівників на участь в управлінні організацією — це можливість працівників безпосередньо або через своїх представників впливати на діяльність організації в межах, визначених законодавством та локальними нормативно-правовими актами. Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією є однією з організаційно-правових форм соціального діалогу, яка, на жаль, не знайшла свого законодавчого закріплення в Законі України «Про соціальний діалог в Україні».

У сучасних соціально-економічних умовах потребує спеціального дослідження індивідуальне трудове право працівників-мігрантів на зайнятість. Доцільно з'ясувати зміст та особливості здійснення права на працю іноземцями та особами без громадянства та надати пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства з питань трудової міграції.

Трудова міграція являє собою відносно новий як для України, так і для багатьох інших країн вид мобільності населення. Розвиток трудової міграції обумовлено важкою економічною ситуацією, руйнуванням колишньої сфери зайнятості внаслідок реструктуризації виробництва під впливом глобалізаційних процесів [9, с. 478].

Дослідженню проблем працевлаштування іноземців та осіб без громадянства приділяли увагу такі науковці, як: О. В. Астахова,

М. М. Вівчарик, Т. О. Гнатюк, О. Є. Луценко, А. М. Слюсар, М. О. Дей, О. П. Радчук та ін. Незважаючи на те, що важливі аспекти трудової міграції відображені у працях зазначених вчених, окремі аспекти, зокрема питання працевлаштування іноземців та осіб без громадянства, ще достатньою мірою не дістали теоретичного та практичного вирішення.

Трудові права мігрантів ґрунтуються на загальноновизнаних міжнародних нормах. Так, у ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. визнається за кожною людиною право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Окрім цього, питанню захисту трудових прав працівників-мігрантів присвячена Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990), Конвенція МОП № 97 про працівників мігрантів (1975), Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості (1964), Конвенція МОП № 143 про зловживання у галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975), Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996), Європейська конвенція про правовий статут трудящих-мігрантів (1977) та ін. Нормативно-правовими актами, що визначають правовий статус іноземців в Україні, тобто закріплюють основні права, свободи і обов'язки іноземних громадян і осіб без громадянства, які перебувають в Україні, є Конституція України (ст. 26), закони України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», «Про зайнятість населення», «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту», «Про імміграцію» та ін. Також порядок працевлаштування іноземців регулюється нормативно-правовими актами Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики, інших міністерств і відомств.

Відносно трудових мігрантів в Україні діє спеціальний правовий режим, який фактично складається з адміністративно-дозвільних процедур, що регулюються на рівні підзаконних актів. Так, отримання дозволу на працевлаштування регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2013 року № 437 «Питання видачі, продовження дії та анулювання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства». Отримання дозволу на імміграцію регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2002 р. № 1983 «Про затвердження порядку формування квоти імміграції, порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданням про його скасування та виконання прийнятих рішень». Отримання імміграційної візи регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 1 червня 2011 р. № 567 «Про затвердження Правил оформлення віз для в'їзду в Україну і транзитного проїзду через її територію». Перетинання державного кордону України та реєстрація за місцем проживання в Україні регулюються постановою Кабінету Міністрів України від 15 лютого 2012 р. № 150 «Про затвердження Порядку продовження строку перебування та продовження або скорочення строку тимчасового перебування іноземців та осіб без громадянства на території України».

До змісту права на зайнятість трудових мігрантів входять такі правомочності: право приймати реально запропоновану роботу; право вільно пересуватися в цих цілях по території держав — членів співтовариства; право знаходитися в одній з держав — членів співтовариства, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавства, що регулює зайнятість громадян даної держави співтовариства; право залишатися на території однієї з держав — членів співтовариства після завершення трудової діяльності в цій державі на визначених співтовариством умовах.

У нинішній ситуації держава повинна максимально впливати на формування ринку праці, вести активну політику щодо зайнятості населення. У 2014 р. дозвіл на тимчасове працевлаштування в Україні отримали 3,5 тис. іноземних громадян (у 2013 р. — 5,8 тис. осіб), з яких дві третини видані у м. Києві. Всього станом на кінець 2014 р. з числа осіб, що мали дозвіл, на території України продовжували працювати 5,0 тис. іноземних громадян (включаючи осіб, які отримали дозвіл у попередній період), переважно це громадяни Росії (майже 1,0 тис. осіб), Туреччини (494 особи), Польщі (328 осіб), Білорусі (241 особа), Німеччини (239 осіб), Франції (226 осіб). Переважна більшість трудящих мігрантів (98 %) працювали за наймом. Більшість працюючих іноземців — чоловіки (понад 80 %), віком від 28 років і старше. За категоріями працівників більшість іноземних громадян займали посади службовців, решта займали робітничі місця (24,3 % — 10,3 %). За видами економічної діяльності у 2014 р. найбільш численні групи іноземців були зайняті: у переробній промисловості — 1,1 тис. осіб (22 %), оптовій та роздрібній торгівлі та ремонті — 1,1 тис. осіб (21 %), на будівництві — 468 осіб та в операціях з нерухомим майном — 440 осіб (відповідно, по 9 %).

Отже, до такого важливого соціально-політичного й економічного явища, як міграція, кожна країна не може ставитися байдуже. Вона повинна мати відповідну програму та розробляти дієві засоби регулювання міграційних процесів. Зобов'язання України за міжнародними договорами, положення Конституції та законів України передбачають надання рівного доступу до комплексу основних трудових прав усім легальним мешканцям країни. Незважаючи на ці гарантії, відсутність належних механізмів імплементації та суперечливе тлумачення щодо застосування цих положень позбавляють мігрантів можливостей повною мірою скористатися своїми правами. Відтак мігранти виявилися незахищеними від економічної та соціальної маргіналізації. На сьогоднішній день в Україні відсутній законодавчий акт, який би відображав засади державної міграційної політики України. У зв'язку з цим прийняття Закону України «Про основні засади державної міграційної політики України» дозволить зміцнити механізми захисту прав та інтересів суб'єктів міграційних процесів для покращання демографічної та соціально-економічної ситуації в Україні та зможе розв'язати проблему щодо визначення на законодавчому рівні основних засад державної міграційної політики України та напрямків її реалізації.

Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці 1998 р. визначає реальне визнання права на колективні переговори в якості одного з основоположних принципів і прав у сфері праці. Нормативному закріпленню права на колективні переговори присвячено низку міжнародних нормативно-правових актів, зокрема Конвенцію МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенцію МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р.

Правове регулювання колективних переговорів на національному рівні здійснюється законами України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., «Про соціальний діалог в Україні» від 27 грудня 2010 р. та низкою підзаконних нормативно-правових актів. Вітчизняне законодавство, закріплюючи право на колективні переговори і укладання колективних договорів, угод, встановлюючи гарантії даного права та визначаючи порядок ведення колективних переговорів, вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу у сфері праці, що виникають під час ведення колективних переговорів, відповідальність за порушення порядку ведення колективних переговорів, в цілому відповідає міжнародним стандартам у даній сфері.

Визначення права на колективні переговори у міжнародних нормативно-правових актах відсутнє, що обумовлюється різним змістом даного права та відмінними підходами до його реалізації у різних країнах. Конвенцією МОП №154 лише визначено, що «колективні переговори» — це всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників — з другого, з метою визначення умов праці й зайнятості; та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Чинне вітчизняне законодавство також не містить визначення права на колективні переговори. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», право на ведення переговорів і укладання колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Зміст права на колективні переговори, як і будь-якого суб'єктивного права, включає в себе 3 елементи, а саме: правомочність на власні позитивні дії; правомочність вимоги; правомочність домагання (правозахист) [10, с. 118]. Право на колективні переговори включає ряд таких правомочностей: на звернення з пропозицією укладання чи зміни колективного договору (угоди), на створення комісії з розробки проекту колективного договору (угоди), на отримання інформації, на вільний вибір

умов колективного договору (угоди), які підлягають обговоренню. Праву на колективні переговори однієї із сторін соціального діалогу кореспондує обов'язок інших сторін вступити у дані переговори [11, с. 143]. Виконання даного обов'язку забезпечується примусовим механізмом його реалізації, зокрема, встановлення чинним законодавством адміністративної відповідальності за ухилення від участі у колективних переговорах, ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів.

За своєю юридичною природою право на ведення колективних переговорів є колективним трудовим правом, оскільки може бути реалізовано працівниками та роботодавцями лише за умови створення своїх представницьких органів та організацій. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», правом представляти працівників і роботодавців у веденні колективних переговорів наділені професійні спілки (їх об'єднання), організації роботодавців (їх об'єднання), які відповідають критеріям репрезентативності. Законом допускається непрофспілкове представництво працівників при укладанні колективного договору лише у випадку відсутності на підприємстві первинної профспілкової організації.

Незважаючи на достатньо повну регламентацію питань колективних переговорів у вітчизняному законодавстві, окремі види відносин у даній сфері залишаються неврегульованими. Зокрема, чинне законодавство не визначає порядку тлумачення положень колективних договорів (угод) та не встановлює можливості звернення сторін до юрисдикційних органів з вимогами щодо визнання недійсними положень колективних договорів (угод).

Необхідність включення до вітчизняного законодавства приписів, якими б визначалися особливості тлумачення положень колективних угод і колективних договорів, обумовлюється тим, що на даний час цим актам соціального діалогу у сфері праці притаманне доволі абстрактне викладення норм права; суперечливість та неоднозначність термінів, що використовуються в них; наявність прогалів і колізій в їх положеннях, що, в кінцевому результаті, призводить до неоднакового розуміння сторонами змісту даних актів.

Можливість використання правил тлумачення правочинів, які передбачені цивільним законодавством, для інтерпретації положень колективних договорів і колективних угод впливає зі ст. 9 Цивільного кодексу України. Разом з тим, незважаючи на можливість застосування правил тлумачення правочинів, що визначені цивільним законодавством, при інтерпретації положень колективних угод і колективних договорів, дані положення не враховують специфіку колективних угод і колективних договорів, а їхня ефективність застосування при тлумаченні договірних актів такого виду може бути низькою.

Для усунення даної прогалини у законодавстві, на нашу думку, доцільно було б доповнити Закон України «Про колективні договори і уго-

ди» ст. 14-1 «Тлумачення положень колективних угод і колективних договорів» такого змісту: «Сторони колективного договору, колективної угоди мають право за взаємною згодою надати тлумачення положень колективної угоди, колективного договору. Тлумачення положень колективної угоди здійснюється за участю всіх сторін, які брали участь у розробці та підписанні колективної угоди.

Тлумачення колективної угоди, колективного договору, що надані сторонами, є обов'язковими для сторін колективної угоди, колективного договору та суб'єктів, що перебувають у сфері дії угоди. Тлумачення колективної угоди, колективного договору викладається сторонами в окремому документі, який підлягає повідомній реєстрації у порядку, визначеному для колективного договору, колективної угоди відповідного рівня.

У випадку, коли між сторонами колективної угоди, колективного договору виникли розбіжності щодо тлумачення положень колективної угоди, колективного договору, які неможливо вирішити шляхом безпосередніх переговорів між сторонами, дані розбіжності вирішуються в порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

У свою чергу, створення системи правового регулювання відносин щодо визнання недійсними положень колективних договорів у судовому порядку обумовлюється фактичною наявністю на теперішній час відносин з приводу вирішення даної категорії спорів у судах та неможливістю застосування положень цивільного законодавства про недійсність правочинів, як це було неодноразово зроблено судовими органами при вирішенні даних спорів, що обумовлюється нормативно-правовою природою колективних договорів.

Спори про визнання недійсними положень колективного договору чи угоди за своїм характером є колективними трудовими спорами. По суті, даний вид розбіжностей є спором про право. Сторонами спору щодо визнання колективного договору недійсним можуть бути лише органи, уповноважені найманими працівниками на представництво їх інтересів при укладанні колективного договору. Даний висновок ґрунтується на тому, що колективні договори за своєю правовою природою є нормативно-правовими договорами, а відтак визнання їх недійсними у судовому порядку вплине на правове становище всіх працівників юридичної особи. Звернення ж окремого працівника чи первинної профспілкової організації до суду у випадку, коли колективна угода погіршує становище працівників, на нашу думку, можливе лише з вимогами про непоширення дії угоди на даних суб'єктів.

Підстави визнання недійсними положень колективних угод чи колективних договорів можливо розділити на дві групи: процедурні та змістовні. Процедурні підстави визнання недійсними положень колективних договорів — це порушення порядку (процедури) ведення колективних переговорів і укладання колективного договору. До даних підстав, відповідно до положень Закону України «Про колективні дого-

вори і угоди», можливо віднести такі: укладання колективного договору неповноважними суб'єктами, які представляли сторони соціального діалогу у сфері праці; порушення порядку створення спільного представницького органу, внаслідок чого одна чи декілька профспілок, що діють на підприємстві, в установі, організації, не були залучені до участі у колективних переговорах; ведення переговорів та укладання колективних договорів від імені працівників організаціями або органами, які створені чи фінансуються роботодавцями, політичними партіями; втручання з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, роботодавців в діяльність представників працівників при укладанні колективного договору; порушення порядку схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу та ін.

Змістовні підстави недійсності колективного договору впливають із принципу непогіршення становища працівників порівняно з рівнем, визначеним чинним трудовим законодавством. Дані підстави визначені ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди», відповідно до ч. 2 та 3 зазначеної статті, умови колективних договорів або угод, що погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників, є недійсними і забороняється включати їх до договорів і угод.

Протягом останніх років в Україні відбувалися суттєві зміни — приватизація в економіці, розвиток ринкових відносин, поява нових недержавних форм власності та нових роботодавців. В умовах теперішньої економічної та державної кризи економічний спад спричинив появу на ринку праці великої кількості безробітних та «неформальних» трудових відносин. У свою чергу, сучасний технологічний розвиток суспільства та динамічні умови розвитку ринку праці сприяли появі нових форм та видів трудових договорів. Недостатня увага і контроль з боку держави до цих явищ призвели до їх поширення у великих масштабах.

У сучасний період актуальною проблемою науки трудового права є розробка вчення про договори, основи договірного трудового права України. В умовах розширення договірних засад та вільного розсуду сторін у регулюванні трудових відносин вчення про договори повинне отримати належне теоретичне обґрунтування. Необхідно визначити функції та значення трудового договору у нових соціально-економічних умовах, сферу його дії, співвідношення із цивільно-правовими договорами про працю, зважаючи на висловлену в літературі думку про те, що у сучасних умовах трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю.

Звертає на себе увагу і відсутність у діючому законодавстві чітких критеріїв класифікації трудових договорів, особливостей укладання трудових договорів при нестандартних формах зайнятості, відсутність належних юридичних гарантій трудових прав працівників при таких формах зайнятості, необхідність вивчення та обґрунтування яких є особливо актуальними напередодні прийняття нового Трудового кодексу України.

У регулюванні трудового договору поєднуються і переплітаються принципові настанови приватного права (формальна рівність сторін, взаємні права та обов'язки) і публічного права (обмеження волі роботодавця, а частково і працівника трудовим законодавством, що встановлює відносно жорсткі рамки розсуду сторін і передусім зобов'язує роботодавця забезпечити працівнику умови праці, передбачені державним способом регулювання). Таким чином, трудовий договір, з одного боку, містить формальні ознаки звичайного двостороннього мінового правочину, що зближує його з цивільно-правовими договорами, з іншого боку, має суттєві, а в деяких випадках принципові відмінності за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками.

При неясності правової природи договору, що розглядається, спірні випадки необхідно вирішувати на користь працівників, що означає презумпцію трудового договору, а тягар доказування його відсутності слід покласти на роботодавця. Це важливе положення доцільно закріпити у новому Трудовому кодексі.

Потребують удосконалення положення проекту Трудового кодексу України щодо закріплення видів трудового договору. У книзі четвертій визначено особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Це одна з суттєвих новел законопроекту. Проте перелік категорій працівників є обмеженим (працівники, які працюють за трудовим договором у роботодавців-фізичних осіб, члени виробничих кооперативів, працівники із сімейними обов'язками, жінки, неповнолітні), а відтак класифікація трудових договорів за суб'єктною ознакою у законопроекті є неповною. Поза увагою розробників законопроекту залишилися деякі категорії найманих працівників, трудові відносини яких також мають істотні особливості (працівники транспорту, медичні працівники, творчі працівники, дистанційні працівники та деякі інші). Зміст проекту Трудового кодексу свідчить про недостатнє врахування його розробниками принципу єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових правовідносин.

Посилення гнучкості регулювання трудових відносин, а також визначення співвідношення дерегулювання, гнучкості та диференціації у трудовому праві особливо актуально в умовах реформування національного трудового законодавства. Деретулювання передбачає модернізацію законодавства, у тому числі шляхом відміни застарілих і прийняття нових норм, пом'якшення найбільш жорстких обмежень, передбачених чинним законодавством у сфері захисту прав працівників. Йдеться, зокрема, про відмову від надмірної регламентації окремих інститутів трудового права, легітимізацію більшої кількості нових видів трудового договору, надання сторонам більшої свободи при укладанні, зміні й припиненні колективних та індивідуальних договорів і угод.

Як видається, гнучкість правового регулювання більшою мірою стосується права працівників і роботодавців встановлювати у колективно-му та індивідуально-договірному порядку положення, відмінні від за-

кріплених у чинному законодавстві. Відповідно норми трудового права мають носити переважно диспозитивний характер, який дозволяє максимально враховувати потреби та реалізовувати інтереси обох сторін трудового договору. Прагнення до більшої гнучкості, обумовлене необхідністю постійно пристосовуватись до різноманітних ситуацій, призводить до зміни трудового договору. У зв'язку з цим трудовий договір постійно набуває більш відкритого, вільного, такого, що постійно розвивається, характеру.

У країнах Заходу і в Україні традиційний трудовий договір вже не здатний регулювати усі форми трудових відносин. Це обумовлено тим, що трудове право історично виникло як комплекс правових положень, первісно спрямованих на захист працівників, які перебувають у підлеглому становищі, на регламентацію відносин, заснованих на трудовому договорі, укладеному на визначений строк. Однак виникають нові типи працівників, яким надають більше самостійності в обмін на більш оперативне досягнення поставлених перед ними цілей. Їхня праця також має регулюватися нормами трудового права, адже сьогодні відносини із зайнятості передбачають, з одного боку, готовність працівника виконувати роботу або добиватися завданої мети завдяки своїм навичкам (але без урахування стабільності у значенні її тривалості), з іншого боку, оплата праці та робочий час визначаються на підставі виявлених навичок та результатів праці.

Оскільки такі категорії працівників знаходяться, як правило, за межами захисної функції трудового права, деякі дослідники висловлюють пропозиції про необхідність зміни його предмета, розширення сфери дії галузевих норм і включення до нього усіх видів суспільно корисної діяльності, в тому числі залежної і незалежної праці [12, с. 155].

Такі пропозиції стали наслідком усвідомлення того, що нестандартні форми зайнятості — це глобальний феномен, викликаний у тому числі кризисною ситуацією економіки багатьох країн.

Таким чином, важливою залишається проблема, пов'язана з нестандартною зайнятістю, адже це пряме або непряме погіршення умов праці, послаблення схем соціального захисту окремих категорій працівників. Тимчасові працівники, частково зайняті, самозайняті, дистанційні працівники нерідко опиняються виключеними із систем надання певних пільг і переваг, оскільки останні ґрунтуються на моделі традиційної зайнятості (тобто безстроковому трудовому договорі з повним робочим часом) і були первісно спрямовані на подолання ризиків, пов'язаних з нею, а тому є неприйнятними у випадках так званих гнучких форм зайнятості.

Питання правового захисту працівників в умовах поширення нетрадиційних гнучких форм зайнятості є актуальним для трудового права України. Безумовно, не можна беззастережно стверджувати, що усі форми нестандартної зайнятості, а відповідно і види трудових договорів, необхідно автоматично переносити у національну юридичну практику і негайно приймати відповідні нормативно-правові акти. Однак для деяких видів

трудових договорів, що застосовуються при нетипових формах зайнятості, необхідно створити належну нормативну базу. Йдеться про такі види трудових договорів, як трудовий договір з працівниками, зайнятими на умовах неповного робочого часу, дистанційними працівниками та ін.

На сучасному етапі розвитку Україна знаходиться в кризовому стані, що обумовлює необхідність розробки нових механізмів соціального захисту населення та вдосконалення вже існуючих. Однією з найбільш соціально незахищених категорій населення можна визнати молодь, яка в сучасних умовах не здатна самотійно себе утримувати, не може конкурувати на рівних на ринку праці та потребує додаткових гарантій соціального захисту. Нездатність молоді самотійно утримувати себе та свою сім'ю, відсутність можливості отримати освіту чи знайти достойну роботу може призвести до трудової міграції та підвищення рівня злочинності серед молоді.

Основними напрямками сучасного соціального захисту молоді можна визначити соціальний захист молоді під час працевлаштування та трудової діяльності та соціальне забезпечення у сфері освіти.

Право молоді на соціальне забезпечення у сфері освіти, як і право на працевлаштування, є одними з основних прав, проголошених у міжнародних актах, Конституції України та законах України. Проте законодавство, встановлюючи соціальні права та гарантії для молоді, дуже повільно реагує на сучасні зміни в суспільстві та новітні явища, які потребують правового регулювання. Йдеться насамперед про реалізацію права на соціальне забезпечення громадян України на тимчасово окупованих територіях та соціальний захист внутрішньо переміщених осіб.

Слід відзначити, що у науці права соціального забезпечення немає єдності серед учених щодо галузевої природи відносин із забезпечення освітою В. С. Андрєєв, І. В. Гушчін, Т. В. Іванкіна, Р. І. Іванова і В. А. Тарасова зазначені відносини відносили до сфери дії норм права соціального забезпечення.

Проти віднесення до предмета права соціального забезпечення відносин забезпечення освітою виступають М. О. Буянова, М. В. Лушнікова, Т. Ю. Баришнікова, А. В. Лушніков, М. Ю. Фьодорова та ін. Відносини із забезпечення безоплатної освіти зазначені вчені відносять до сфери дії норм конституційного та адміністративного права, а із надання платної освіти — до предмета цивільного права. Водночас соціально-освітні пільги, які надаються інвалідам, дітям-сиротам та іншим особам під час вступу до навчальних закладів, на думку вчених, за своєю галузевою природою є соціально-забезпечувальними. Можна зробити висновок, що усі вчені одноставно визнають соціально-забезпечувальну природу відносин із матеріального забезпечення у сфері освіти.

Відносини у сфері зайнятості та працевлаштування молоді мають складну правову природу та тісно пов'язані з іншими галузями права. Водночас значна частина даних відносин належить до предмета права соціального забезпечення та реалізується нормами даної галузі права.

Нормативне забезпечення соціального захисту молоді у сфері зайнятості та освіти здійснюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про зайнятість населення», «Про вищу освіту» та ін. Правове забезпечення соціального захисту молоді з числа внутрішньо переміщених осіб та молоді на тимчасово окупованих територіях здійснюється законами України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» та ін.

Основним законодавчим актом у сфері соціального захисту молоді є Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 січня 1993 р., яким закріплені основні права молоді: право молоді на працю (ст. 7), право на освіту та культурний розвиток (ст. 11), право на охорону здоров'я та фізичний розвиток молоді (ст. 12), право на житло (ст. 10) та правовий захист молоді (ст. 13). Водночас нормам даного Закону не відповідають норми інших законів, які були прийняті пізніше. Так, положення ст. 64 Закону України «Про вищу освіту» суперечить нормі, закріпленій у ч. 3 ст. 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», про те, що матеріальне забезпечення, включаючи стипендії учнівської та студентської молоді, яка перебуває на повному державному забезпеченні, встановлюється на рівні прожиткового мінімуму.

Для того щоб студенти мали можливість навчатися без допомоги батьків, а в умовах економічної кризи далеко не всі батьки можуть підтримувати дитину-студента, необхідно, щоб стипендія відповідала хоча б мінімальним потребам студентів, тому її розмір повинен бути змінною величиною й залежати від розміру прожиткового мінімуму.

Підвищення розміру стипендій відповідає положенням ст. 9 Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні», в якій йдеться про сприяння підвищенню рівня життя молоді. Відповідно до частини першої зазначеної статті держава, враховуючи вартість прожиткового мінімуму та виходячи з реальних можливостей бюджету, підвищує розміри стипендій та інших видів матеріального забезпечення молоді, яка отримує професійно-технічну, вищу освіту у відповідних навчальних закладах.

На тимчасово окупованій території та в зоні проведення АТО молодь не має можливості реалізувати своє право на освіту. Покращенню доступу до освіти для учнів та студентів з числа внутрішньо переміщених осіб на сучасному етапі сприятиме внесення змін до ч. 12 ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», п. 4 якої пропонується викласти в такій редакції: «Вартість переїзду до місця навчання на вільній від окупації території компенсується за рахунок державного бюджету

України». Пункт 1 ч. 12 ст. 7 доцільно доповнити положенням про те, що проживання в гуртожитках для таких категорій осіб є безкоштовним.

Необхідно внести зміни до Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» та виробити правовий механізм працевлаштування молодих спеціалістів, які проживають чи проживали на тимчасово окупованій території України. З цією метою ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» пропонується доповнити відповідними частинами такого змісту: «Громадяни України, які навчалися за державним замовленням, наданим Радою міністрів Автономної Республіки Крим та Севастопольською міською державною адміністрацією, та проживають чи проживали на тимчасово окупованій території, мають право на працевлаштування за державним замовленням на території, вільній від окупації, незалежно від місця перебування.

Громадянам, зазначеним у пункті першому, міською державною адміністрацією за місцем перебування повинна бути надана інформація про можливості працевлаштування у відповідному регіоні.

У разі, якщо працевлаштування в даному регіоні за відповідною спеціальністю неможливе, громадянину має бути запропоновано працевлаштування в іншому регіоні за погодженням з Державною службою зайнятості у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України».

Слід звернути увагу на певні недоліки, допущені законодавцем при внесенні змін до Закону України «Про зайнятість населення» щодо сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб. Так, у ст. 24¹ встановлено можливість компенсації витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, проте компенсація заробітної плати проводитиметься для всіх внутрішньо переміщених осіб, що створює певну внутрішню конкуренцію, наслідком якої буде покращення працевлаштування досвідчених працівників порівняно з молодими спеціалістами. В якості додаткової гарантії працевлаштування внутрішньо переміщених осіб передбачено можливість отримання роботодавцем компенсації у випадку, коли ним працевлаштовані особи, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (зокрема, молоді спеціалісти) на строк менше ніж дванадцять місяців. У таких випадках період компенсації буде визначатись відповідними державними органами. А відтак, основною гарантією для працевлаштування молоді визначено можливість рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з відповідними територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, самостійно встановлювати тривалість компенсації заробітної плати.

Можна зробити висновок, що право на працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб захищено недостатньо. З метою

забезпечення права на працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб видається необхідним встановити диференціацію тривалості компенсації заробітної плати окремо для молоді та інших осіб. З метою покращення зайнятості молоді з числа внутрішньо переміщених осіб доцільно доповнити ч. 2 ст. 24¹ Закону України «Про зайнятість населення» таким положенням: «З метою покращення працевлаштування молоді з числа внутрішньо переміщених осіб встановити компенсацію витрат на заробітну плату для роботодавця, який працевлаштував таких осіб на період не менше вісімнадцяти місяців, за перші дванадцять місяців роботи (але не вище середнього рівня заробітної плати, що склався у відповідному регіоні за минулий місяць). У випадках, якщо молодого працівника було звільнено менше ніж за вісімнадцять місяців за його ініціативою, роботодавцю компенсуються витрати на заробітну плату за період, що дорівнює половині тривалості роботи працівника».

З метою запобігання зниженню рівня працевлаштування молоді необхідно також внести зміни до ст. 26 Закону України «Про зайнятість населення», в якій потрібно встановити розмір дотацій роботодавцю на рівні, що був закріплений в Законі України «Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю», а саме компенсувати роботодавцю заробітну плату за перший рік роботи, яку він витратить на молодого спеціаліста, прийнятого на роботу не менше ніж на три роки. Таким чином, прийняття на роботу молоді поверне свою економічну привабливість в очах роботодавця, що дозволить молодим спеціалістам конкурувати на ринку праці на рівних з іншими категоріями працівників. Такі заходи дозволять покращити ситуацію з працевлаштуванням молоді, сприятимуть підвищенню рівня професійної орієнтації молоді та професіоналізму молодих спеціалістів.

Соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей є комплексом організаційних, економічних, фінансових і правових заходів, які вживаються державою для подолання низького соціального становища зазначеної категорії осіб та негативного впливу вулиці. Право на соціальний захист бездомних і безпритульних осіб виражається в можливості представників даної соціальної групи бути забезпеченими притулком, соціальними, медичними, психологічними, освітніми та реабілітаційними послугами, натуральною, медичною допомогою для подальшої реінтеграції (тобто повернення чи первинного входження в суспільство) як повноцінних його членів.

Дане право носить індивідуальний характер, адже здійснюється кожною особою особисто; є соціальним — тобто таким, здійсненням якого забезпечуються життєві потреби в соціальній сфері; особистим — тобто належить окремому суб'єкту; позитивним — тобто є можливістю «вимагати» від держави певних дій для задоволення власних потреб.

Право бездомних осіб і безпритульних дітей на соціальний захист вперше було закріплене у Законі України «Про основи соціального за-

хисту бездомних осіб і безпритульних дітей» № 2623-IV від 2 червня 2005 р. Статтею 1 зазначеного Закону встановлено, що під час вирішення питань щодо соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей застосовуються норми міжнародного права, а також правила, закріплені у міжнародно-правових договорах, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Це дає можливість регулювати дані відносини не лише нормами національного законодавства, а і міжнародно-правовими актами, які до того ж є пріоритетними, виходячи з положень ст. 9 Конституції України.

Міжнародно-правові акти у сфері соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей слід розділяти на універсальні, регіональні та двосторонні (партикулярні) [13, с. 501]. Серед універсальних актів слід відзначити акти, прийняті ООН, до яких належать Міжнародний білль про права людини, що складається із Загальної декларації прав людини (закріплює основні стандарти прав людей, які, безперечно, стосуються бездомних осіб і безпритульних дітей, зокрема: право на життя, свободу, особисту недоторканність, на достатній життєвий рівень, що включає їжу, одяг, житло, медичний догляд і необхідне соціальне обслуговування тощо), Міжнародного пакту про громадянські та політичні права і Міжнародного пакту про соціальні, економічні та культурні права (ст. 11 даного пакту встановлюється право кожного на достатній рівень життя, який включає достатнє харчування, одяг та житло людини, крім цього — неухильне покращення життєвих умов; право на охорону здоров'я (ст. 12).

Окремо слід виділити акти ООН, присвячені захисту прав дітей, у тому числі безпритульних, по-перше: Декларацію прав дитини від 20 листопада 1959 р., в якій закріплюються найважливіші принципи, зокрема те, що дитина повинна користуватися благами соціального забезпечення; дитині повинно забезпечуватись право на належний рівень життя; дитині, яка є неповноцінною фізично, психічно чи соціально, повинен надаватись спеціальний захист, зумовлений її особливостями; проголошується те, що кожна дитина повинна зростати в піклуванні, бути матеріально забезпеченою з боку родини чи суспільства, держави. Найбільшого значення у сфері захисту прав дитини набула Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 р. та ряд факультативних протоколів до неї: щодо участі дітей у збройних конфліктах, щодо торгівлі дітьми, дитячої проституції та порнографії тощо.

У Концепції Загальнодержавної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини на 2006—2016 роки», затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2006 р. № 229-р, висвітлюються основні проблеми, а відповідно і завдання, які ставить перед собою держава у сфері захисту прав дитини, в тому числі розширення мережі закладів соціального захисту для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; створення ефективною системи надання соціальних послуг тощо.

Другим вагомим блоком актів у сфері соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей є регіональні акти, зокрема, прийняті Радою Європи. Україною ратифіковано близько 30 таких актів [14, с. 184], зокрема, найважливіші — Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 р. (в якій закріплюється право на життя; право на свободу та особисту недоторканність; право на повагу до особистого та приватного життя тощо) та Європейська соціальна хартія (переглянута), що значно наближує національне законодавство до європейських стандартів.

Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р. № 137-V була імплементована у законодавство України Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р., у якій закріплюється широке коло прав людини у сфері соціального забезпечення, серед яких: право на захист та соціальну допомогу з боку держави дітям, які позбавлені сімейної опіки; на захист від бідності та соціального відчуження; вживання особливих заходів, направлених на захист осіб похилого віку, інвалідів, родини, молоді, дітей тощо.

Відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р., Україна зобов'язується забезпечувати кожному реалізацію права на житло, закріплене у ст. 31 Хартії, шляхом створення доступу до житла відповідного рівня, профілактики бездомності та її поступової ліквідації, п. 3 даної статті Хартії, в якому закріплюється обов'язок державам встановлювати такі ціни на житло, щоб воно стало доступним для малозабезпечених осіб, прийнятий Україною досі не був. Крім цього, ратифікувавши ст. 30 Хартії, Україна зобов'язалась захищати від соціального відчуження та бідності тих людей, які зіштовхнулися з даними важкими обставинами, а також членів їх родин шляхом забезпечення ефективного доступу для них житла, роботи, освіти, медичної допомоги та ін.

Європейська соціальна хартія містить посилання на Європейський кодекс соціального забезпечення, який досі не ратифікований Україною, що заважає адаптації національного законодавства до норм та впровадженню на практиці стандартів Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Значне місце в регулюванні відносин із соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей, з огляду на поширення процесів міграції у світі, займає третій блок актів — двосторонні (партикулярні) міжнародні договори України [15, с. 76], наприклад, з Канадою, Республікою Болгарія, Литовською Республікою, Естонською Республікою, Російською Федерацією, Азербайджанською Республікою та ін. Проте дані договори не містять положення про соціальний захист бездомних осіб і безпритульних дітей чи, принаймні, закріплюють право на житло.

Акти національного законодавства у сфері соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей в цілому відповідають вимогам міжнародних та європейських актів про права людини та права дітей

зокрема. На цей час відсутні спеціальні міжнародні нормативно-правові акти у сфері соціального захисту бездомних і безпритульних осіб. У міжнародних та європейських актах про права людини закріплюються лише окремі норми, які закріплюють право кожного на житло та на підтримку з боку держави у разі його відсутності тощо.

Для підвищення рівня соціального захисту населення, у тому числі бездомних осіб і безпритульних дітей, необхідною є ратифікація низки обов'язкових статей Європейської соціальної хартії (переглянутої), серед яких ст. 12 «Право на соціальне забезпечення» та ст. 13 «Право на соціальну і медичну допомогу». До того ж відсутність у національному законодавстві у визначенні поняття «прожитковий мінімум», закріпленому у ст. 1 Закону України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. № 966-XIV, такого стандарту, як «неухильне поліпшення умов життя», передбаченого Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права, не відповідає міжнародним нормам та призводить до значного звуження прав громадян.

Міжнародно-правові норми у сфері прав людини стали основою для розвитку національного законодавства у сфері соціального захисту бездомних осіб та безпритульних дітей. Крім спеціального Закону, відносно і з соціального захисту бездомних і безпритульних осіб регулюються численними нормативно-правовими актами. Особливу увагу слід звернути на закони, якими збільшується перелік тих видів соціального захисту, на отримання яких мають право бездомні особи і безпритульні діти зі спеціальним статусом, у порівнянні з іншими категоріями бездомних осіб і безпритульних дітей.

Відповідно до Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. № 1207-VII, бездомні особи можуть отримувати, крім соціального обслуговування, натуральної та медичної допомоги, також грошові виплати і пільги.

Системний аналіз положень Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей» дозволяє дійти висновку про необхідність внесення змін до нього шляхом доповнення переліку осіб, які належать до груп ризику щодо втрати житла чи права на його використання, закріпленого у ст. 15 Закону, внутрішньо переміщеними особами. У зв'язку з цим пропонується доповнити Закон окремою статтею «Запобігання бездомності і безпритульності внутрішньо переміщених осіб».

Бездомні особи зі статусом інваліда, відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» № 875-XII від 21 березня 1991 р., поряд із соціальним обслуговуванням, натуральною та медичною допомогою мають право отримувати грошові виплати, пільги, бути забезпеченими технічними засобами пересування і реабілітації, ліками тощо.

Соціальний захист бездомних осіб із спеціальними статусами, на нашу думку, умовно складається з двох блоків заходів: основні захо-

ди — ті, на отримання яких мають право всі без виключення бездомні особи і безпритульні діти, та додаткові заходи — ті, які мають право отримувати тільки бездомні особи з особливим статусом (інваліди, внутрішньо переміщені особи тощо).

Л і т е р а т у р а

1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.
2. Андрійів В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. М. Андрійів ; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». — О., 2012. — 404 с.
3. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2015. — 272 с.
4. Європейська соціальна хартія : прийнята 18 жовт. 1961 р. та переглянута 3 трав. 1996 р., ратифікована Законом України від 14 верес. 2006 р. №137-V // Офіційний вісник України. — 2006. — № 40. — Ст. 2660.
5. Краснов Є. В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країн / Є. В. Краснов // Науковий вісник Запорізького національного університету. Серія «Право». — 2015. — Вип. 1. — С. 147–153.
6. Краснов Є. В. Особливості визначення основних прав працівника у проекті Трудового кодексу / Є. В. Краснов // Правове забезпечення соціальної сфери : матеріали VI Міжнар. наук. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Одеса, 4 квіт. 2015 р.) : у 2 т. / уклад.: В. Р. Кравчук, М. П. Прачук, О. П. Олександрук ; за заг. ред. Г. І. Чанишевої. — О. : Юрид. л-ра, 2015. — Т. 1. — С. 138–143.
7. Краснов Є. В. Проблеми визначення та законодавчого закріплення основних прав працівника у проекті Трудового кодексу України / Є. В. Краснов // Часопис цивільстики. — 2015. — № 18. — С. 37–41.
8. Краснов Є. В. Проблемні питання визначення поняття «посадові особи» для цілей застосування пункту п'ятого частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України як підстави припинення трудового договору / Є. В. Краснов // Правові та інституційні механізми забезпечення сталого розвитку України : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 15–16 трав. 2015 р.) : у 2 т. / відп. ред. М. В. Афанасьєва. — О. : Юрид. л-ра, 2015. — Т. 1. — С. 552–554.
9. Капітан В. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В. Капітан // Ефективність державного управління. — 2012. — Вип. 32. — С. 474–481.
10. Алексеев С. С. Общая теория права. В 2 т. Т. 2 / С. С. Алексеев. — М. : Юрид. лит., 1982. — 360 с.
11. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Статут, 2009. — 879 с.
12. Болле П. Динамика перемен и защита трудящихся / П. Болле // Международный обзор труда. — 2002. — № 3–4. — С. 153–158.
13. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения : [учебник] / Е. Е. Мачульская. — [2-е изд. перераб. и доп.]. — М. : Юрайт, 2011. — 582 с.
14. Баймуратов М. О. Міжнародно-правові зобов'язання держав у сфері становлення альтернативних форм соціального страхування : [монографія] / М. О. Баймуратов, О. С. Савич. — О. : Фенікс, 2009. — 280 с.
15. Вісьтак М. Я. Двосторонні міждержавні договори України та їх значення для правового регулювання трудових відносин / М. Я. Вісьтак // Право і суспільство. — 2014. — № 1. — С. 75–81.

А н о т а ц і я

Чанишева Г. І., Лагутіна І. В., Краснов Є. В., Трюхан О. А., Сорочишин М. В., Рymar Б. А., Кайтанський О. С., Медвідь А. О. Місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. — Стаття.

У статті досліджується місце трудових та соціально-забезпечувальних прав у системі прав людини. Аналізуються юридична природа та своєрідність трудових і соціально-забезпечувальних прав. Визначаються поняття, юридична природа та структура колективних трудових прав, особистих немайнових трудових прав, а також окремих індивідуальних, колективних трудових прав, соціально-забезпечувальних прав.

Вносяться пропозиції щодо удосконалення чинного трудового і соціально-забезпечувального законодавства, проекту Трудового кодексу України у сфері нормативного закріплення та реалізації окремих трудових і соціально-забезпечувальних прав.

Ключові слова: система прав людини, індивідуальні трудові права, колективні трудові права, соціально-забезпечувальні права.

А н н о т а ц и я

Чанышева Г. И., Лагутина И. В., Краснов Е. В., Трюхан О. А., Сорочишин М. В., Рымар Б. А., Кайтанский А. С., Медведь А. А. Место трудовых и социально-обеспечительных прав в системе прав человека. — Статья.

В статье исследуется место трудовых и социально-обеспечительных прав в системе прав человека. Анализируются юридическая природа и особенности трудовых и социально-обеспечительных прав. Определяются понятия, юридическая природа и структура коллективных трудовых прав, личных неимущественных трудовых прав, а также отдельных индивидуальных, коллективных трудовых прав, социально-обеспечительных прав.

Вносятся предложения по усовершенствованию действующего трудового и социально-обеспечительного законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в сфере нормативного закріплення и реализации отдельных трудовых и социально-обеспечительных прав.

Ключевые слова: система прав человека, индивидуальные трудовые права, коллективные трудовые права, социально-обеспечительные права.

S u m m a r y

Chanysheva G. I., Lagutina I. V., Krasnov E. V., Triukhan O. A., Sorochyshyn M. V., Rymar B. A., Kaytansky A. S., Medvid A. A. The Place of Labour and Social-Security Rights in the System of Human Rights. — Article.

The article examines the place of labour and social-security rights in the system of human rights. The legal nature and characteristics of the labour and social-security rights are analysed. The concept and structure of the legal nature of collective rights, moral rights at work, as well as separate individual and collective labour rights and social security rights have been defined.

The article contains proposals on improving current labour and social-security legislation, the draft Labour Code of Ukraine in the field of regulatory consolidation and implementation of individual labour and social-security rights.

Keywords: human rights, individual labour law, collective labour law and social security rights.