

Будучи українською моделлю соціального обслуговування, доцільно використати ті елементи, які б не суперечили ринковим реформам, що проводяться в країні й у той же час наближені до вітчизняних реалій. По-перше, соціально-медичні послуги на сьогоднішній день базуються на системі охорони здоров'я, яка має більш чітку структуру й принципи роботи, чим решта послуг, й дозволяє використовувати її в соціальному обслуговуванні й у подальшому. По-друге, формування ринку соціальних послуг з реальною виникаючою конкуренцією осіб, які їх надають, передбачає підвищення якості послуг й зниження витрат на їх виробництво. По-третє, введення змішаної системи соціального обслуговування дозволить провести роздержавлення соціальної сфери й звільнити державу від функції безпосереднього надання громадянським соціальних послуг. Стосовно багатьох видів соціальних послуг держава перестане бути оператором, який надає їх споживачу. В одних випадках вона повинна відвести собі роль тільки нормотворця, який встановлює правила, в інших — посередника. Але можливі й інші варіанти.

Таким чином, на сьогодні при реформуванні системи соціального обслуговування населення, доцільно було б врахувати зарубіжний досвід. Розумна конвергенція, використання зарубіжного досвіду соціальної роботи передбачає не просте запозичення форм і методів роботи, а вдумливий аналіз і планування роботи як на віддалену перспективу, так і на найближче майбутнє, а також виявлення окремих елементів, які можна застосувати в українській дійсності вже в даний час.

Соціальна робота не може орієнтуватися на короткострокові завдання, вона повинна проводитися відповідно до стратегічних напрямків соціальної політики держави, яка, звичайно, може піддаватися тактичним коректуванням, але в цілому повинна бути цілісною, розумною, раціональною й ефективною, формуватися з урахуванням історичних умов і національних особливостей, політики й економічної ситуації, культурних традицій нашої держави.

Література:

1. Про соціальні послуги: Закон України від 19.06.2003 р., №966-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2003. — №45. — Ст. 358.
2. Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних дітей: Закон України від 02.06.2005 р., №2623-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2005. — №26. — Ст. 354.
3. Про реабілітацію інвалідів в Україні: Закон України від 06.10.2005 р., №2961-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2006. — №2-3. — Ст. 36.
4. Словарь терминов по теории государства и права: Учебное пособие. Рук. авт. кол. Н.И. Папов. — Х.: Основа, 1997. — 180 с.
5. Ветрова Н. Особливості впливу соціальних чинників на мотивацію праці в нових умовах // Екологіка України. — 1994. — № 11. — С. 93 — 96.
6. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт: в 2 т. / отв. ред. Т.Ф. Яркіна, В.Г. Бочарова. — М.: Тула: АСОПир РФ, 1993. — Т. 1. — 390 с.
7. Элементы системы социального обеспечения в условиях социально ориентированной рыночной экономики (на примере ФРГ). — М.: Приспект, 1993. — 318 с.

8. Основы социальной работы: Учебник / Отв. ред. П.Д. Павленок. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 395 с.
9. Зарубежные социальные программы института социальной работы // Российский журнал социальной работы. — 1998. — №1/7. — С. 11 — 19.
10. Некрасов А.Я. Международный опыт социальной работы: Учебное пособие. — М.: Государственная академия сферы быта и услуг, 1994. — 96 с.
11. Финшер-Гейзер А.-М. Социальные службы в Швейцарии / Теория и практика социальной работы. — Т. 1. — М., Тула, 1993. — 192 с.
12. Заяц Т. Територіально-галузеве управління сферою відтворення робочої сили України // Економіка України. — 1997. — № 7. — С. 36 — 42.

Гончаров В.А. Зарубежный опыт правового регулирования социального обслуживания и возможность его использования в Украине. — Статья.

Анализируются законодательные акты высокоразвитых стран мира в сфере социального обслуживания. Даются конкретные предложения относительно возможности использования зарубежного опыта Украиной.

Ключевые слова: система социального обслуживания, социальные услуги, социальная защита, страхование, социальные службы.

Goncharov V.A. Foreign experience of the legal adjusting of social service and possibility of his use in Ukraine. — Article.

The legislative acts of highly developed countries of the world are analysed in the field of social service. Concrete suggestions are given in relation to possibility of the use of foreign experience Ukraine.

Keywords: system of social service, social services, social defence, insurance, social services.

УДК 331.313.4(477)

Гюга В.В.
здобувач Східноукраїнського
національного університету імені Володимира Дала

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

Виконано аналіз нормативно-правової бази, що регламентує забезпечення часу відпочинку; розглянуто норми міжнародного законодавства та визначити ступінь їх імплементації в українське законодавство, запропоновано шляхи усунення прогалин.

Ключові слова: нормативно-правове забезпечення, часу відпочинку, працівники.

Для нормального функціонування будь-якої сфери суспільної діяльності потрібне гідне забезпечення на законодавчому рівні. Нормативно-правове регулювання стає необхідною передумовою цілеспрямованої демократичної організації суспільних відносин, надання їм певної рівноваги упорядкованої свободи та соціальної справедливості [1, с. 22]. Правовим регулюванням на основі юридичного закону охоплюються все більш різноманітні сторони суспільного життя, а юридичної форми набувають основні та найважливіші комплекси суспільних відносин у різних сферах людської діяльності, які потребують не просто законодавчої форми, а її змістовної правової наповненості. У цьому плані спеціальні юридичні знання про особливості та прояви права, правового регулювання, що досягаються правознавством, дозволяють свідомо і точніше розібратися у тих соціальних процесах, які піддаються юридичному впливу з боку держави і вимагають свого юридичного оформлення з одночасним наповненням його правовим змістом [2, с. 14]. Однією з головних проблем правового регулювання праці є встановлення обов'язку роботодавця надавати працівникові час для відпочинку згідно зі статтею 45 Конституції України: «Кожен, хто працює має право на відпочинок» [3]. Відповідне нормативно-правове забезпечення часу відпочинку має велике значення для відновлення здоров'я, фізичних та розумових здібностей працівників та, в свою чергу, впливає на продуктивність праці в майбутньому.

Питання нормативно-правового забезпечення часу відпочинку було предметом наукових досліджень Васильєва А.С., Лисюченка В.П., Пилипенка П.Д., Слободянюка В.Г., Селіванова В., Юсулова В.А. та багатьох інших науковців. Але, приймаючи до уваги складність досліджуваної проблеми вона ще залишається дуже актуальною.

Метою цієї статті є аналіз нормативно-правової бази, що регламентує забезпечення часу відпочинку. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: розглянути норми міжнародного законодавства та визначити ступінь їх імплементації в українське законодавство, проаналізувати вітчизняну нормативно-правову базу, при виявленні прогалин в ній, запропонувати шляхи їх усунення.

На сьогоднішній час в Україні спостерігається активне використання зарубіжного досвіду в регулюванні суспільних відносин, насамперед, пов'язано з проведенням правової реформи. Аналіз міжнародної та вітчизняної нормативно-правової бази показує, що українське законодавство на достатньому рівні імплементувало в себе положення зарубіжного. Для забезпечення нормативно-правового регулювання в сфері трудової діяльності, а, отже, і часу відпочинку працівників, Україна використовує як зарубіжний досвід, так і вітчизняні надбання. На цій підставі всю нормативно-правову базу у сфері часу відпочинку можна умовно поділити на три групи:

- 1) міжнародні нормативно-правові акти;
- 2) нормативно-правові акти України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку;
- 3) нормативно-правові акти, що регулюють забезпечення часу відпочинку окремих категорій населення;

Ст. 9 Конституції України [3] та ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [4] закріпили принципи пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства. Це означає, що укладені і належним чином ратифіковані міжнародні договори України становлять невід'ємну частину національного законодавства України, застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, укладення якого відбулося у формі закону, встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством України, то застосовуються правила міжнародного договору України [5].

При розгляді міжнародного законодавства, яке регулює забезпечення часу відпочинку слід почати з Загальної декларації прав людини. Статтею 24 декларації регламентується право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на обмеження робочого дня та на періодичну відпустку, що оплачується [6]. Ця норма наявна і у Конституції України, та закріплена у статті 44 [3] та Законом України «Про відпустки» [7]. Втім, на жаль, українське законодавство не передбачає публічну відповідальність за ненадання такого права. Але ж, якщо існує право на відпочинок регламентоване міжнародним законодавством та імплементоване українським, то повинна бути і санкція за його не забезпечення. Тому слід втілити в законодавстві механізм відповідальності за не надання чи порушення права людини.

Європейська соціальна хартія в п.5 ст.2 регламентує забезпечення права на щоденний відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку [8]. Цій міжнародній нормі відповідає норма, викладена в статті 67 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП), яка визначає вихідні дні працівника.

Норми забезпечення права на відпочинок втілюються також в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. Так, зокрема ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлює, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці [9, с. 14].

Одним із суб'єктів міжнародного нормативно-правового регулювання праці є Міжнародна організація праці (далі — МОП), членом якої є і Україна. МОП приймає різні конвенції і розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й здоров'я. Так, Конвенція МОП №47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» вимагає схвалення кожним членом Міжнародної організації праці, що ратифікував цю Конвенцію, принципу сорокогодинного робочого тижня, застосованого таким чином, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників та вжиття заходів або сприяння заходам, які буде визнано за підходи для досягнення цієї мети; і зобов'язує застосовувати цей принцип до різних категорій зайнятого населення відповідно до детальних постанов, продикуваних окремими конвенціями [10].

В цілому українське законодавство на достатньому рівні відображає положення міжнародного законодавства. Та для недопущення порушення основоположних прав людини, до яких, безумовно, належить право на відпочинок, повинен існувати чіткий механізм реалізації цих прав, а отже і відповідні санкції за його порушення.

До нормативно-правових актів України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку слід віднести Конституцію України, Кодекс законів про працю України, та закони, зокрема Закон України «Про відпустки» та ряд інших нормативно-правових актів, які є основою для створення підзаконних актів, тобто норм, які можуть більш детально регламентувати вже конкретні суспільні відносини. Механізм реалізації конституційного права на відпочинок втілено в ряді нормативно-правових актів українського законодавства. Перш за все мова йде про Кодекс законів про працю, який не дає самого визначення часу відпочинку, але регулює основні питання цієї сфери суспільних відносин. Глава V цього Кодексу визначає порядок та часовий проміжок надання перерви для відпочинку і харчування, вихідних днів, щорічних відпусток, визначає перелік святкових та неробочих днів [5]. Так, наприклад, в Кодексі законів про працю Російської Федерації, крім вищезазначених норм, існує черговість надання відпусток (ст.73), яка покладається на адміністрацію з погодженням з відповідними вибірними професійними органами та існує заборона грошової компенсації за невикористану відпустку (ст.75) [11, с. 212]. Що стосується українського законодавства, то за бажанням працівника грошова компенсація за невикористану відпустку також може здійснюватись, за винятком виплати її особам віком до вісімнадцяти років, відносно яких така заміна не допускається.

Окремі учасники трудових правовідносин в силу особливого характеру своєї праці потребують особливої уваги з боку законодавця, а, отже, і окремої нормативно-правової бази, яка регулювала б їх трудову діяльність. Невід'ємною частиною такої бази є забезпечення права на відпочинок, який повинен бути еквівалентним зусиллям, які витрачає працівник. Звичайно, забезпечення права на відпочинок цих працівників регламентується міжнародними правовими актами та нормативно-правовими актами України, що регулюють загальні питання в сфері забезпечення часу відпочинку, але й має свої особливості. Розглянемо більш детально нормативно-правові акти, що регулюють забезпечення часу відпочинку деяких окремих категорій населення.

На сучасному етапі розвитку роль науки стає для країни не предметом національної гордості, але й можливістю відшукати нові шляхи розвитку. У Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» від 14 квітня 1997 р. № 346 [12] затверджено порядок надання щорічної основної відпустки керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам. Так, в ній визначено, що

керівник, його заступник з наукової роботи, вчений секретар, керівник структурного наукового підрозділу, які займаються самостійно або у різноманітних організаційних формах науково-дослідною та іншою науковою діяльністю, науковий (головний, провідний, старший) співробітник Національної академії наук, Української академії аграрних наук, Академії медичних наук, Академії педагогічних наук, Академії правових наук, Академії мистецтв, що мають науковий ступінь доктора наук, мають право на продовжену відпустку тривалістю 56 календарних днів, а ті, що мають науковий ступінь кандидата наук — на відпустку тривалістю 42 календарних днів.

Час відпочинку для працівників органів внутрішніх справ також регулюється рядом окремих нормативно-правових актів. Залучення до роботи працівників органів внутрішніх справ у вихідні дні встановлено Інструкцією про порядок залучення робітників органів внутрішніх справ до несення служби понад установленний законодавством робочий час, у дні щотижневого відпочинку і святкових днів і надання відповідних компенсацій [13]. Відповідно до даної Інструкції виконувати службових обов'язків у дні щотижневого відпочинку і святкових днів можуть залучатися особи рядового і начальницького складу органів, підрозділів і навчальних закладів МВС України для виконання невідкладних завдань по боротьбі зі злочинністю і охороні громадського порядку при особливих оперативних умовах. В той же час ч. 2 статті 71 КЗпП передбачає ввечериний перелік випадків залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні, серед яких пункту «для виконання невідкладних завдань по боротьбі зі злочинністю і охороні громадського порядку при особливих оперативних умовах» немає. Отже, один нормативно-правовий акт суперечить іншому. Для усунення цієї колізії необхідно ч. 2 ст. 71 КЗпП доповнити ще одним пунктом: «інші випадки», зробивши цей перелік «відкритим».

Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України закріплює для осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ наступні види відпусток: 1) чергові; 2) короткострокові; 3) через хворобу; 4) канікулярні; 5) у зв'язку із закінченням навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України; 6) додаткові та соціальні (по вагітності, пологах, догляду за дитиною), творчі, у зв'язку з навчанням [14].

Тривалість чергових відпусток осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ знаходиться в прямій залежності від вислуги років. Так, особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, які мають вислугу: менш ніж 10 років — чергова відпустка надається в розмірі 30 днів щорічно; від 10 до 15 років — 35 днів щорічно; від 15 до 20 років — 40 днів щорічно; від 20 років і більше — 45 днів щорічно. За рішенням Міністра внутрішніх справ можуть надаватися чергові відпустки тривалістю 45 днів особам рядового і начальницького складу, які потребують подовженого відпочинку у зв'язку з особливими умовами служби.

Ще однією категорією населення, яка потребує окремого регулювання часу відпочинку є працівники сфери охорони здоров'я населення. Це здійснено з

огляду на особливості праці медичних працівників, адже метою їхньої діяльності є надання допомоги безумовно, що відповідно вимагає адекватного відпочинку. Згідно з наказом Міністерства охорони здоров'я № 204-о від 18 грудня 2000 р. «Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку» для медичних працівників встановлюються перерви протягом робочого часу або працівнику повинна бути надана можливість приймати їжу протягом робочого часу, крім того, зазначається, що час, витрачений на переодягання перед початком і після закінчення робочого дня (зміни), не входить в облік робочого часу [15]. На основі цього нормативно-правового акта можна говорити про ще один вид часу відпочинку, який не згадувався раніше — час на переодягання. Адже не лише медичні працівники виконують свої професійні обов'язки у спеціальному одязі-формі. До такої категорії працівників можна віднести: суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів, вугільної промисловості, торгівлі та інші. На нашу думку, слід створити перелік професій, в обов'язки працівників яких входить носити спеціальний одяг, внести зміни до статті 66 КЗпП та на ряду з перервами для відпочинку і харчування, які теж не вносяться в робочий час, окремим пунктом виділити перерви для переодягання.

Вихідні дні надаються медичним працівникам за загальним правилом, але у зв'язку з тим, що їхня праця носить безперервний характер, то існує такий інститут як чергування. Порядок залучення до чергувань регламентується постановою органів влади СРСР «Про чергування на підприємствах і установах» від 02 квітня 1954 року, відповідно до якої чергування робітників та службовців на підприємствах і в установах після закінчення робочого дня, у вихідні й святкові дні можуть уводитися у виняткових випадках і тільки з дозволу профспілкового органу закладу, установи, організації, підприємства. Не допускається залучення працівників до чергувань частіше одного разу на місяць. Компенсація працівникові за чергування встановлюється шляхом надання працівникові відгулу протягом 10 днів після чергування тієї ж тривалості [16]. Щорічні відпустки надаються медичним працівникам з умовами праці, які виключають шкідливість і важкість роботи, перово-емоційне навантаження й інші підстави, передбачені законом для встановлення додаткових відпусток, на загальних підставах [17].

В сучасних умовах розвитку нашої держави, коли існує дефіцит кваліфікованих кадрів для обслуговування жителів сільської місцевості, стимулювання праці медиків в позаміських населених пунктах перш за все повинно здійснюватись на законодавчому рівні. Один із прикладів такого заохочення можна знайти в нормативно-правовому акті — «Основи законодавства про охорону здоров'я», саме: лікарі дільничних лікарень і амбулаторій, розташованих у сільській місцевості, за безперервну роботу на зазначених посадах більше трьох років мають право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю в 3 календарних дні [18].

Трудові правовідносини є одними з основних напрямів урегульовуючого впливу права і їх правове регулювання в основному відповідає окресленій схемі та повинно або базуватись і враховувати діючу систему норм, або змінювати її таким чином, щоб вона була здатною в цілому забезпечити ефективність тру-

дового циклу [19, с.80]. Правова база — це сукупність законів, підзаконних актів та інших нормативно-правових актів, яка постійно потребує змін та реформування. Навіть, якщо в певній сфері суспільних відносин не існує норм, які суперечать одна одній та не має прогалин, тобто існує відповідність між існуючими суспільними відносинами та нормами, що їх регулюють, то це не означає, що таке нормативно-правове забезпечення буде ефективним протягом тривалого часу. Розвиток людства не стоїть на місці, а отже одні суспільні відносини припиняють своє існування та з'являються інші. Тож повинні з'являтися нові правові норми для їх регулювання. Нові норми повинні правильно відображати нарізні суспільні потреби, а також бути досконалими з погляду юридичної техніки. В той же час прийняття недосконалого нормативного акту, в якому виявляється неузгодженість з економічними та іншими соціальними потребами, або наявні недолки юридичного оформлення, звичайно викликає колізії в правозастосувальному процесі, веде до порушення законності, суб'єктивних прав та інтересів учасників службово-трудова відносин.

Література

1. Селіванов В. Проблема методологічної обґрунтованості вітчизняного правознавства та юридичної практики / В. Селіванов // Право України. — 1999. — № 1. — С. 20-27.
2. Селіванов В. Методологічні проблеми запровадження конституційних принципів «Верховенство права» і «Верховенство закону» / В. Селіванов // Право України. — 1997. — № 6. — С. 13-19.
3. Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30.
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради. — 1971. — № 50.
5. Кодекс законів про працю України: науково-практичний коментар. — Харків: Консум, 2003. — 832 с.
6. Всеобщая декларация прав человека Принята и провозглашена в резолюции 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 года // Голос України. — 2008. — № 236.
7. Про відпустки: Закон України: від 15.11.1996 р., № 504/96 // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
8. Європейська соціальна хартія. Страсбург. 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 51.
9. Действующее международное право. В 3-х томах / Ю. М. Колосов и Э. С. Кривчикова. — Т. 2. — М.: Изд-во Московского независимого института международного права, 1999. — 832 с.
10. Конвенція МОП № 47 «Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень» // Відомості Верховної Ради. — 1956. — №5. — Ст. 75.
11. Кодекс Законов О Труде Российской Федерации. Энциклопедия Российского Права. — Равитовесте-Медиа. — 2007. — 480 с.

12. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України: від 14.04.1997 р. № 346.
13. Про затвердження Інструкції про порядок залучення робітників органів внутрішніх справ до несення служби понад установлені законодавством робочий час, у дві щотижневого відпочинку і святкові дні і надання відповідних компенсацій: наказ МВС України: від 17.12.1991 р., № 530. — К.: МВС України, 1992. — 12 с.
14. Положення про походження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України. Збірник нормативних актів України з питань правопорядку / В. Г. Слободянюк, В. П. Лисюченко. — Київ, 1993. — 507 с.
15. Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку: наказ Міністерства охорони здоров'я: від 18.12.2000 р., № 204-о [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
16. Про чергування на підприємствах і в установах: Постанова Секретаріату ВЦРПС: від 02.04.1954 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 2.
17. Медицина безсила? // Персонал Плюс. — 2007. — № 23 (226).
18. Основи законодавства України про охорону здоров'я: від 19.11.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 4. — Ст. 19.
19. Юсуфов В. А. Право и советское государственное управление / В.А. Юсуфов. — Казань, 1976. — 237 с.

Готра В.В. Нормативно-правовое обеспечение времени отдыха работников в Украине. — Статья.

Виконаний аналіз нормативно-правової бази, которая регламентує забезпечення часу відпочинку; розглянуті норми міжнародного законодавства і визначено ступінь їх імплементації в українське законодавство, запропоновано шляхи усунення прогалин.

Ключевые слова: нормативно-правовое обеспечение, время отдыха, работники.

Gotra V.V. Standard-legal maintenance of time of rest of workers in Ukraine — Article.

The analysis of its standard-legal base which regulates maintenance of time of rest is made; norms of the international legislation are considered and their degree implementation in the Ukrainian legislation is defined, ways of elimination of blanks are offered.

Keywords: standard-legal maintenance, rest time, workers.

УДК 349.2

*Гшовський В.С., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

УМОВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ НАРОДНИМИ ДЕПУТАТАМИ

Стаття присвячена вивченню умов, за наявності яких особа може бути трудовою особою «народний депутат». З'ясовуються загальні та спеціальні вимоги до кандидатів у народні депутати. Аналізується відповідність сучасних нормативних вимог та реальна забезпеченість і реалізація права особи бути обраним.

Ключові слова: трудові відносини, народні депутати

Метою здійснення даного дослідження є визначення тих умов, за наявності яких особа може вступити в трудові відносини із державою в статусі народного депутата. Задля досягнення поставленої мети в процесі наукової роботи необхідно вирішити такі задачі: визначити, що слід розуміти під умовами виникнення трудових відносин із народними депутатами; дослідити ті умови, які встановлені діючим законодавством; проаналізувати сучасний стан забезпеченості права особи бути обраним; на основі здійсненої роботи зробити відповідні висновки.

Актуальність теми обумовлюється необхідністю визначення тих прогалин, які існують сьогодні в процесі реалізації особи права бути обраним. Новизна піднятого питання зумовлена тим, що воно вперше розглядається з позиції трудового права, а не адміністративного. Деякі аспекти обраної теми розглядалися в контексті вивчення державної служби Л.Р.Білою, Б.С.Стичинським, І.В.Зуб, В.Г.Ротань, Н.М.Неумивайченко та іншими.

Правовий статус народного депутата обумовлює особливості порядку та процедури його вступу на посаду, а відтак і особливості умов та підстав виникнення трудових відносин із цією категорією службовців. Як вірно вказує Л.Р.Біла, «специфіка статусу державних політичних діячів виявляється в такому: а) особливий порядок призначення (або обрання) на посади державних політичних діячів, який регламентується, насамперед, Конституцією України; б) специфічний порядок звільнення з посад зазначених осіб і припинення їхніх повноважень; в) особливий вид відповідальності — політичної, яка має відкритий публічний характер (усунення з посади; оголошення резолюції пелендрі; відставка; необрання повторно Президента або народного депутата як опосередковане «притягнення до відповідальності», процедура імпичменту)» [с.176]. Серед особливостей порядку призначення (обрання) народних депутатів слід розрізняти умови та підстави, виникнення трудових відносин.

Під умовами виникнення трудових відносин слід розуміти такі об'єктивні обставини, за наявності яких особа може бути статусу працівника. Під умовами прийняття на державну службу громадян України маються на увазі юридич-